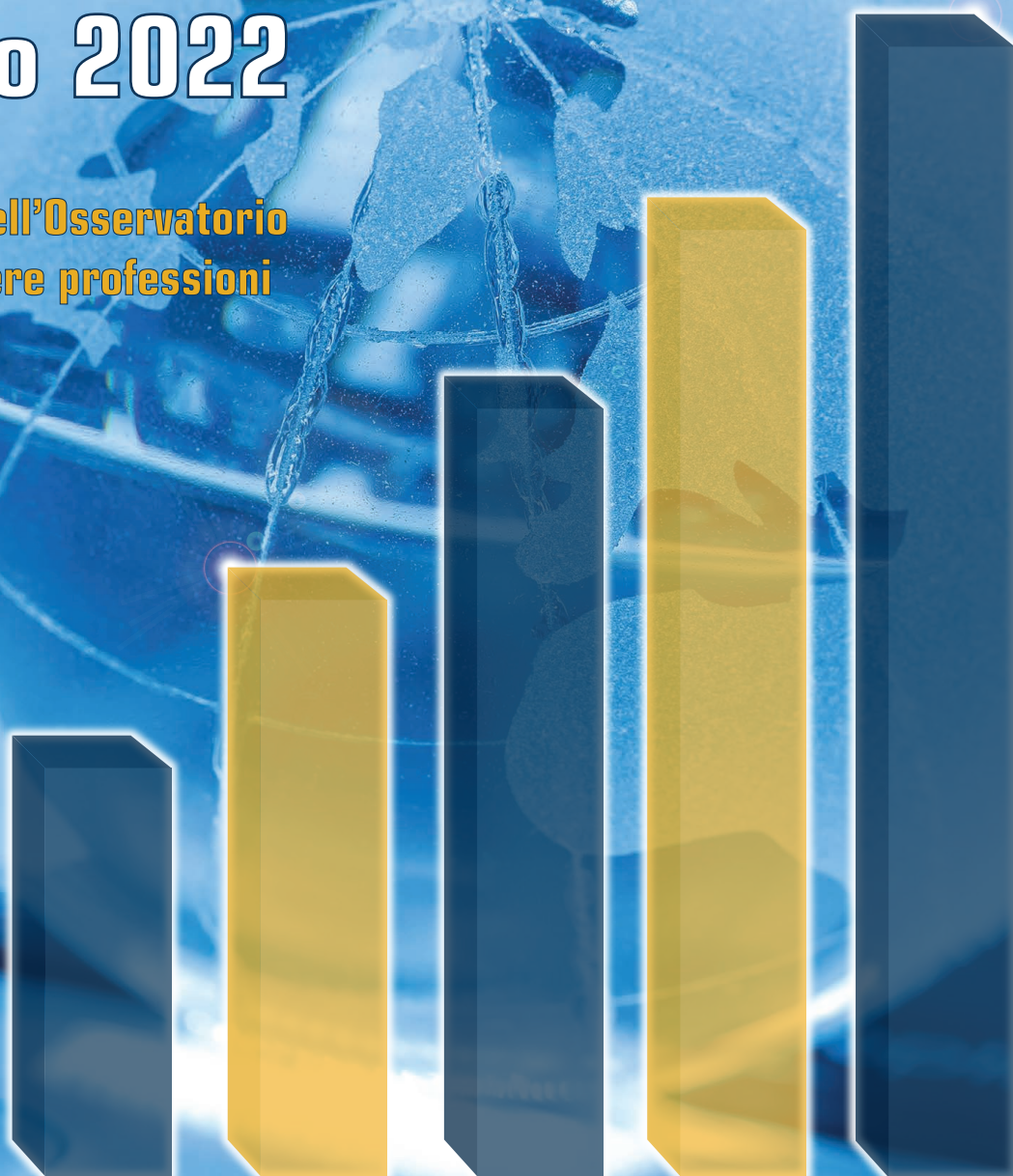


VII Rapporto sulle libere professioni in Italia Anno 2022

a cura dell'Osservatorio
delle libere professioni



Il VII Rapporto sulle libere professioni in Italia – Anno 2022 è realizzato dalla Fondazione Osservatorio delle libere professioni di Confprofessioni. La progettazione e la responsabilità scientifica sono di Paolo Feltrin. Il coordinamento e la direzione dei lavori di raccolta, elaborazione e presentazione dei dati sono di Dario Dolce. L'elaborazione dei dati, la costruzione degli indicatori e la realizzazione delle relative tavole sono di Ludovica Zichichi e Claudia Rampichini.

La stesura dei capitoli 1, 3, 5, 7 e 9 è da attribuire a Ludovica Zichichi, mentre i capitoli 2, 4, 6, 8, 10 e 19 sono da attribuire a Claudia Rampichini. La parte sulle attività normative e il capitolo 15 sulle relazioni istituzionali sono di Andrea Buratti, Laura Ciccozzi, Carlo Girella, Francesco Lucrezio Monticelli e Andrea Zoppo. Il capitolo 16 è a cura di LP Comunicazione. Il capitolo 18 sul Fondo di solidarietà bilaterale è stato elaborato da Francesco Lucrezio Monticelli e Andrea Zoppo con la collaborazione di Alessandro Verbaro. Il capitolo 17 sull'evoluzione degli istituti della bilateralità è stato realizzato con la collaborazione degli stessi enti bilaterali. Il capitolo 20 è stato curato da Alessandro De Biasio e Maria Teresa Pasceri. La revisione finale del Rapporto è stata curata da Dario Dolce e Paolo Feltrin.

Si ringraziano Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero dello Sviluppo Economico, Ministero del lavoro, Istat, Inps, AlmaLaurea, The European House – Ambrosetti, 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 2022 sulle libere professioni in Italia è disponibile anche nel sito www.confprofessioni.eu nell'area dedicata all'Osservatorio delle libere professioni.

Indice

Premessa. La crisi energetica, le debolezze strutturali del lavoro e il dialogo con le Istituzioni.
Per la rappresentanza si apre un nuovo ciclo all'insegna della responsabilità
di Gaetano Stella, Presidente di Confprofessioni 7

Parte I. Le libere professioni nel contesto europeo 11

1	La congiuntura economica internazionale	13
2	Il declino demografico europeo	19
3	I numeri e le tendenze	28

Parte II. I liberi professionisti in Italia 39

4	La congiuntura economica nazionale	41
5	L'impatto della situazione demografica sul mercato del lavoro	51
6	I numeri e le tendenze	57
7	Le caratteristiche socio-demografiche	64
8	I redditi: un confronto tra più fonti	72

Parte III. Lavoro autonomo e libere professioni 85

9	Università e professioni	87
10	Le comunicazioni obbligatorie negli studi professionali	100

Parte IV. L'attività normativa e regolamentare sui liberi professionisti 107

11	Le misure adottate nella legge di bilancio 2022 e nella legislazione del lavoro	109
12	Il recepimento delle direttive europee in materia di lavoro	112
13	La crisi dei prezzi e i decreti emergenziali: le azioni a favore dei professionisti	116
14	I provvedimenti di attuazione del PNRR	119

Parte V. Rappresentanza e professioni: un anno di attività 123

15	Le relazioni istituzionali di Confprofessioni	125
16	La comunicazione di Confprofessioni sui media e sulla stampa	137
17	Gli istituti della bilateralità	143
18	Il fondo di solidarietà bilaterale attività professionali	162

Parte VI. Approfondimenti tematici 167

19	Lavoro e digitalizzazione negli studi professionali	169
20	I nuovi paradigmi delle professioni nella transizione digitale	178

Parte VII. Documentazione di base, fonti e metodi 193

	Ordini, collegi, casse di previdenza e professioni non ordinistiche	195
	Le professioni non organizzate in ordini e collegi nell'anagrafe Mise	199
	Fonti e metodi	200
	Glossario	205
	Bibliografia	209

Premessa.

La crisi energetica, le debolezze strutturali del lavoro e il dialogo con le Istituzioni. Per la rappresentanza si apre un nuovo ciclo all'insegna della responsabilità

di Gaetano Stella, Presidente di Confprofessioni

Il Rapporto sulle libere professioni 2022, giunto alla sua settima edizione, viene dato alle stampe a distanza di poche settimane dalla formazione del nuovo Governo, espressione del voto delle elezioni politiche del 25 settembre 2022. E sappiamo già quali gravosi impegni attendono l'Esecutivo del presidente del Consiglio, Giorgia Meloni, chiamato a gestire una complessa congiuntura economica, a cominciare dalla crisi energetica internazionale, in uno scenario geopolitico assai incerto e all'interno dei rigidi paletti di finanza pubblica.

Il tessuto produttivo e intellettuale guarda al nuovo corso politico del Paese con estrema attenzione, nella prospettiva di trovare risposte concrete per il mercato del lavoro e lo sviluppo economico del Paese. Questi passano inevitabilmente attraverso innovative politiche di contrasto al declino demografico e una rinnovata attenzione ai temi dell'ambiente e del cambiamento climatico.

Altrettanto rilevanti saranno le misure che il nuovo Governo riuscirà a mettere in campo in materia di occupazione, salari e previdenza, conciliando tempi di vita e di lavoro con la necessità di garantire salute e sicurezza, in un quadro di tutele universali sia per il lavoro autonomo che per quello dipendente. In questo ambito, le profonde trasformazioni in atto nel mercato del lavoro rappresentano un serio campanello di allarme per l'occupazione giovanile e, in particolare, per la libera professione che fatica ad attrarre giovani neolaureati, ponendo una seria ipoteca sulla tenuta del sistema previdenziale, come confermano i dati di questo Rapporto 2022.

La responsabilità dei corpi intermedi

Sono questioni alle quali la politica, da sola, non può fornire le soluzioni migliori. Numerosi e autorevoli esponenti del Governo, a cominciare dal presidente del Consiglio, si sono già pronunciati in merito e hanno compreso l'importanza di un maggior coinvolgimento delle parti sociali per rendere concreta l'agenda politica del nuovo Esecutivo. Si tratta di un forte segnale di discontinuità rispetto al recente passato, che chiama le associazioni di rappresentanza a interpretare con responsabilità la loro funzione di corpi intermedi, andando oltre la tutela degli interessi, seppur legittimi, di categoria.

Dopo i risultati deludenti della stagione della cosiddetta disintermediazione, a cavallo tra il 2013 e il 2019, è maturata, infatti, la consapevolezza che il Paese si governa solo attraverso un dialogo costruttivo tra le istituzioni e gli organismi di rappresentanza. Una rinnovata apertura al confronto che si è rinsaldata durante l'emergenza pandemica, quando è apparso evidente anche agli osservatori stranieri – come nel caso del premio Nobel per l'economia, Paul Krugman – come la migliore strategia di risposta all'emergenza Covid da parte dell'Italia rispetto ad altri paesi occidentali, compresi gli Stati Uniti, fosse da attribuirsi anche al solido tessuto di associazioni di rappresentanza e alla loro capacità di interagire con le istituzioni centrali e periferiche.

Si tratta di una lezione che non va perduta e che le forze politiche dovrebbero aver assimilato in via definitiva, specie se si valutano con la dovuta attenzione le dichiarazioni post-voto, tanto da parte della coalizione di governo di centro-destra quanto da parte delle opposizioni di centro-sinistra.

Il rallentamento dell'economia

L'auspicio, o meglio, l'impegno per una interrelazione più forte, quasi simbiotica, tra Governo e parti sociali si rende ancor più necessario alla luce della difficile congiuntura economica e del preoccupante scenario geopolitico internazionale. L'impatto della guerra Russia-Ucraina si è immediatamente riflesso nel rialzo delle quotazioni del petrolio, del gas naturale e delle materie prime agricole generando un forte impulso inflazionistico. La forte crescita dei prezzi al consumo dei beni energetici (che passano da quota 110 di luglio 2021 a quota 157 di luglio 2022) è una delle conseguenze più drammatiche per famiglie, imprese e professionisti e rappresenta una priorità assoluta per il nuovo Governo. Ma non solo, le ripercussioni di una crisi geopolitica inattesa sulla nostra economia sono anche più dolorose. L'intonazione positiva dell'andamento trimestrale del Prodotto interno ha subito una brusca battuta d'arresto e la dinamica congiunturale del nostro Pil, dopo gli incrementi record nella parte centrale del 2021 (2,7 e 2,6 per cento, rispettivamente nel II e nel III trimestre) a ritmi superiori rispetto alla media dell'Unione europea, si è attenuata nell'ultimo trimestre dell'anno (0,7 per cento) e quasi annullata a inizio del 2022 (0,1%). E le prospettive per il 2023 sono anche peggiori, caratterizzate da elevati rischi al ribasso del Pil a causa di ulteriori incrementi dei prezzi energetici, di una flessione del commercio internazionale e di un aumento dei tassi di interesse.

La debolezza del lavoro

Come già accennato in precedenza, la madre di tutte le sfide è il lavoro. E il Rapporto 2022 che qui presentiamo ci offre lo spunto per analizzare e approfondire problematiche e criticità strutturali del nostro mercato del lavoro. Sul fronte dell'occupazione dobbiamo sottolineare, anzitutto, che il nostro Paese è spaccato in due parti: se le Regioni del Nord Ovest e del Nord Est presentano valori in linea con quelli dell'Unione europea; il Mezzogiorno e le Isole registrano tassi molto più inferiori.

In Italia, secondo i dati del secondo trimestre 2022, il tasso di occupazione nazionale è pari al 60,2 per cento. Entrando nel dettaglio, il Nord registra un tasso del 68,2 per cento (che lo colloca nella media europea), il Centro è al 64,4 per cento, mentre il Mezzogiorno si ferma al 47,1 per cento, oltre 20 punti percentuali in meno rispetto al Nord. Insomma, sia che si guardi al Pil sia che si guardi ai tassi di occupazione, i dati ripropongono la "questione meridionale" come questione nazionale, come del resto si osserva leggendo in filigrana i risultati elettorali del 25 settembre 2022. Ma, proprio per il ruolo strategico dell'irrisolto sviluppo meridionale, anche i liberi professionisti sono chiamati a dare risposte concrete e innovative, pena continuare anche negli anni venturi con bassi tassi di crescita del Pil nazionale. Sotto questo profilo va ripresa l'idea del precedente governo di un tavolo permanente di confronto sul Sud, anche alla luce delle difficoltà di attuazione nel Meridione dei programmi del Pnrr, ai quali – invece – la cooperazione con il mondo libero-professionale potrebbe dare un contributo efficace.

Un Paese senza figli

Strettamente connesso alle problematiche del lavoro, il declino demografico rappresenta un'altra criticità che va affrontata con determinazione e risolutezza. In Italia, negli ultimi 60 anni, il tasso di fecondità si è dimezzato passando da 2,41 nel 1960 a 1,24 nel 2020, provocando una continua flessione della popolazione a partire dal 2015. Inoltre, a differenza di altri Paesi, il fattore migratorio non riesce a

colmare il gap e il saldo demografico risulta sempre negativo. Come si evince dal Rapporto 2022, la popolazione residente nel 2014 era pari a 60 milioni e 300 mila, nel 2022 scende a 58 milioni e 983 mila, registrando un calo complessivo di un milione e 363 mila. Ma ancora più drammatica risulta la riduzione della popolazione in età 15-29 anni, che passa da oltre 12 milioni nel 1996 a poco meno di nove milioni nel 2021 (tre milioni in meno), pari ad un calo di circa il 28%.

Tali dinamiche demografiche si riverberano drammaticamente in un vero e proprio crollo della partecipazione al lavoro. Sempre tra il 2014 e il 2022 i giovani occupati tra i 15 e i 29 anni registrano una drastica contrazione pari a -46,1%, dovuta in parte al calo demografico, in parte all'aumento delle iscrizioni universitarie. I dati del Rapporto 2022, tuttavia, mettono in evidenza una preoccupante inversione di tendenza nelle scelte lavorative dei laureati, sempre più orientati verso forme di lavoro dipendente rispetto alla libera professione e alle attività indipendenti, con risultati sorprendenti: tra il 2018 e il 2021 il lavoro autonomo ha perso 343 mila posti di lavoro. Pur con dinamiche meno pronunciate, il calo riguarda anche il comparto dei liberi professionisti, calati solo nell'ultimo anno di 24 mila unità (-2%). Le ragioni dipendono da diversi fattori congiunturali e sociali, ma anche e soprattutto da eccessivi oneri fiscali, previdenziali e normativi che gravano sugli studi e sulle start up professionali.

Le sfide della rappresentanza

Questa dinamica negativa relativa alle nuove generazioni di laureati rappresenta una vera e propria sfida per la nostra azione di rappresentanza nei confronti del nuovo Governo e dei nostri professionisti. Come è documentato in un apposito capitolo del Rapporto, la digitalizzazione e la spinta dell'automazione di molti processi lavorativi negli studi professionali rappresenta, senza dubbio, un importante incentivo per accelerare il processo di cambiamento in atto negli studi professionali e per attrarre nuove leve nella libera professione. Si tratta evidentemente di un'evoluzione dettata dal mercato che, tuttavia, dev'essere assecondata attraverso misure specifiche che favoriscano le aggregazioni e la crescita dimensionale degli studi, come pure da politiche di sostegno sul modello 'Industria 4.0' tarate sul comparto dei liberi professionisti, investendo in orientamento e formazione.

Si tratta di fronti aperti sui quali la politica può e deve intervenire per rendere più attrattivo e competitivo il nostro settore, attraverso un auspicato confronto e una dialettica costruttiva con gli organismi di rappresentanza delle professioni. Al tempo stesso, il nostro ruolo di parte sociale ci pone di fronte a precise responsabilità per orientare e promuovere la crescita e la sostenibilità del settore professionale. In questa direzione lo strumento più significativo che abbiamo a disposizione è il Contratto collettivo nazionale di lavoro degli studi professionali. Certo, la pandemia prima e la complessa situazione politica e sociale poi hanno, di fatto, ritardato le trattative con le controparti sindacali per il suo rinnovo. Oggi la difficile congiuntura economica, caratterizzata da alti livelli inflattivi che erodono il potere di acquisto delle famiglie di lavoratori e professionisti, ci impone un deciso cambio di passo. L'orizzonte di un modello contrattuale più innovativo che, al di là della valorizzazione degli istituti messi a disposizione dal legislatore, sappia configurare i profondi cambiamenti strutturali che attraversano il settore professionale rappresenta un obiettivo prioritario per garantire in prospettiva stabilità occupazionale e crescita economica.

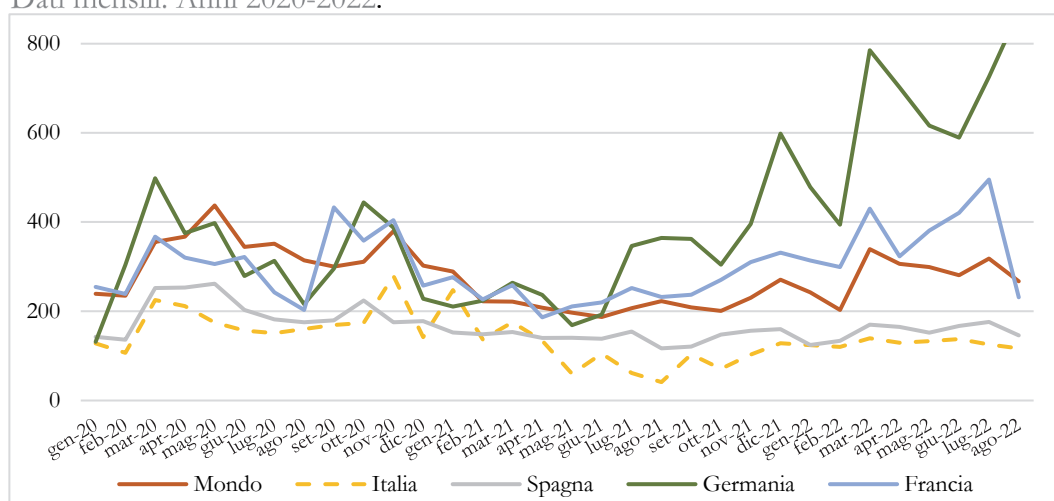
PARTE I
LE LIBERE PROFESSIONI
NEL CONTESTO EUROPEO

1 La congiuntura economica internazionale

Il VII Rapporto sulle libere professioni si apre con le consuete analisi della congiuntura internazionale, fotografando una situazione dominata dall'incertezza a seguito degli sviluppi del conflitto russo-ucraino e del protrarsi della pandemia. Come si vede dalla Figura 1.1, l'indice di incertezza globale restituisce in modo piuttosto chiaro l'evoluzione del *sentiment*: la preoccupazione dei mercati, associata dapprima all'espandersi di una malattia per la quale ancora non esisteva un vaccino, tende a rientrare a partire dagli ultimi mesi del 2020, per poi risalire rapidamente con lo scoppio della guerra a febbraio 2022.

Figura 1.1: Andamento dell'indice di incertezza* nel Mondo, in Italia, Spagna, Germania e Francia

Dati mensili. Anni 2020-2022.



*L'incertezza è sintetizzata dal World Uncertainty Index, un indicatore trimestrale costruito per 143 nazioni a partire dal 1996, usando la frequenza con cui la parola (uncertainty) compare nei rapporti nazionali dell'Economist Intelligence Unit (EIU).

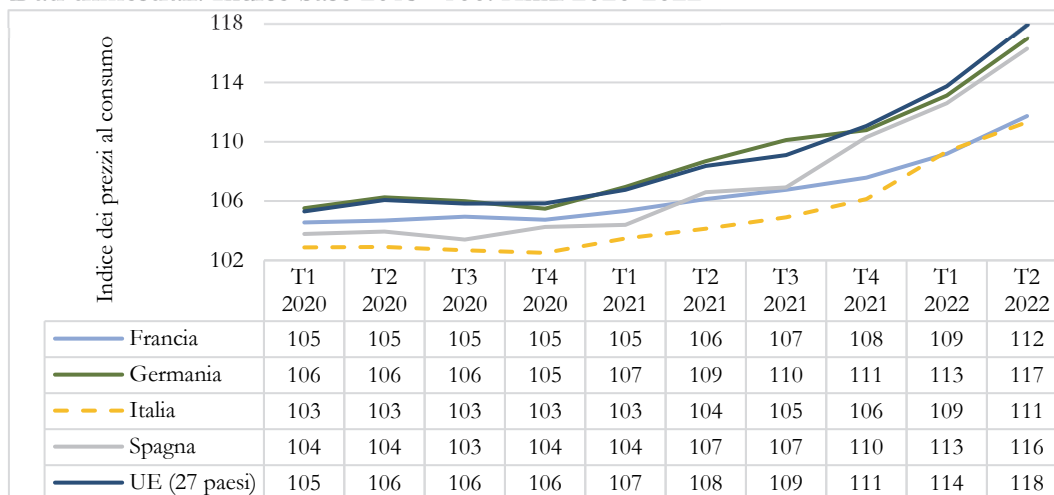
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Economic Policy Uncertainty

Sul piano degli indicatori macroeconomici, il primo effetto della guerra in Ucraina è l'ulteriore crescita dei prezzi delle materie prime alimentari ed energetiche: nel primo trimestre 2022, con l'invasione dell'Ucraina da parte della Russia, la tendenza al rialzo delle quotazioni del petrolio, del gas naturale e delle materie prime agricole subisce un'impennata. L'Italia in particolare sperimenta un fortissimo rialzo del costo dell'energia, con il risultato che ad agosto 2022 l'indice dei prezzi al consumo delle materie energetiche appare raddoppiato rispetto al gennaio 2021 (Figura 1.3).

L'incremento delle materie prime e dell'energia genera una forte spinta inflazionistica: come si osserva dalla Figura 1.2, l'indice dei prezzi al consumo (IPCA), già in crescita dal primo trimestre 2021, accelera la tendenza al rialzo negli ultimi periodi, con una dinamica che accomuna i principali sistemi economici nazionali europei.

Figura 1.2: Indice dei prezzi al consumo in Francia, Germania, Italia, Spagna e UE (27 paesi)

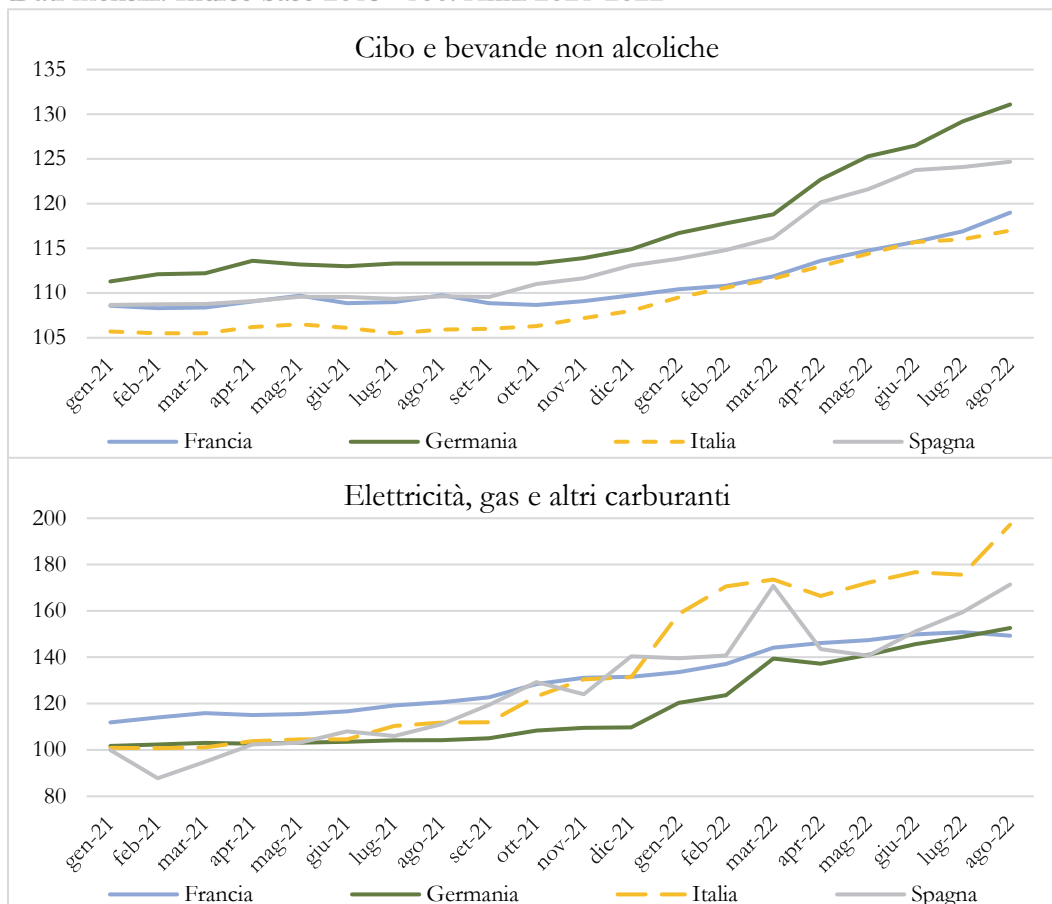
Dati trimestrali. Indice base 2015=100. Anni 2020-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

Figura 1.3: 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 2021-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

Le recenti vicende belliche intervengono dunque su un contesto già precedentemente caratterizzato da una tendenza inflazionistica, avviatasi con le riaperture delle attività e degli scambi commerciali dopo lo stop forzato dei sistemi produttivi su scala globale, imposto al fine di contenere i contagi da Covid-19. Sotto il profilo sociale e sanitario, i numeri della pandemia aggiornati a settembre 2022 – dati purtroppo in continuo divenire – parlano di oltre 612 milioni di persone che hanno contratto il virus e di più di 6 milioni e mezzo di decessi. Sempre a livello mondiale si stima una copertura vaccinale attorno al 62,5% della popolazione, percentuale che scende notevolmente nel continente africano, dove solo il 22,6% degli abitanti ha avuto accesso al vaccino contro il Covid-19 (Tabella 1.1). In Europa, i paesi con la percentuale più alta di vaccinati sono Malta (89,3%), Portogallo (86,5%), Spagna (85,5%) e Italia (84,3%) mentre le statistiche relative ai decessi individuano le situazioni più drammatiche nei paesi dell'Est Europa (Figura 1.4), a partire dalla Bulgaria, che conta oltre 5 mila decessi per milione di abitanti. L'Italia, malgrado sia stato uno dei primi paesi europei colpiti dalla pandemia, ha messo in campo importanti misure tese al contenimento dei contagi e alla diffusione della copertura del vaccino; attraverso tali misure l'Italia, che all'inizio della pandemia si trovava ai primi posti di questa triste classifica, si colloca oggi al diciottesimo posto. Il costo in termini di vite umane è stato comunque fin qui molto alto per l'Italia, che a fine luglio 2022 conta oltre 2 mila 800 decessi causa Covid-19 per milione di abitanti (Figura 1.4).

Tabella 1.1: Principali indicatori del Covid-19 nei continenti e nel Mondo

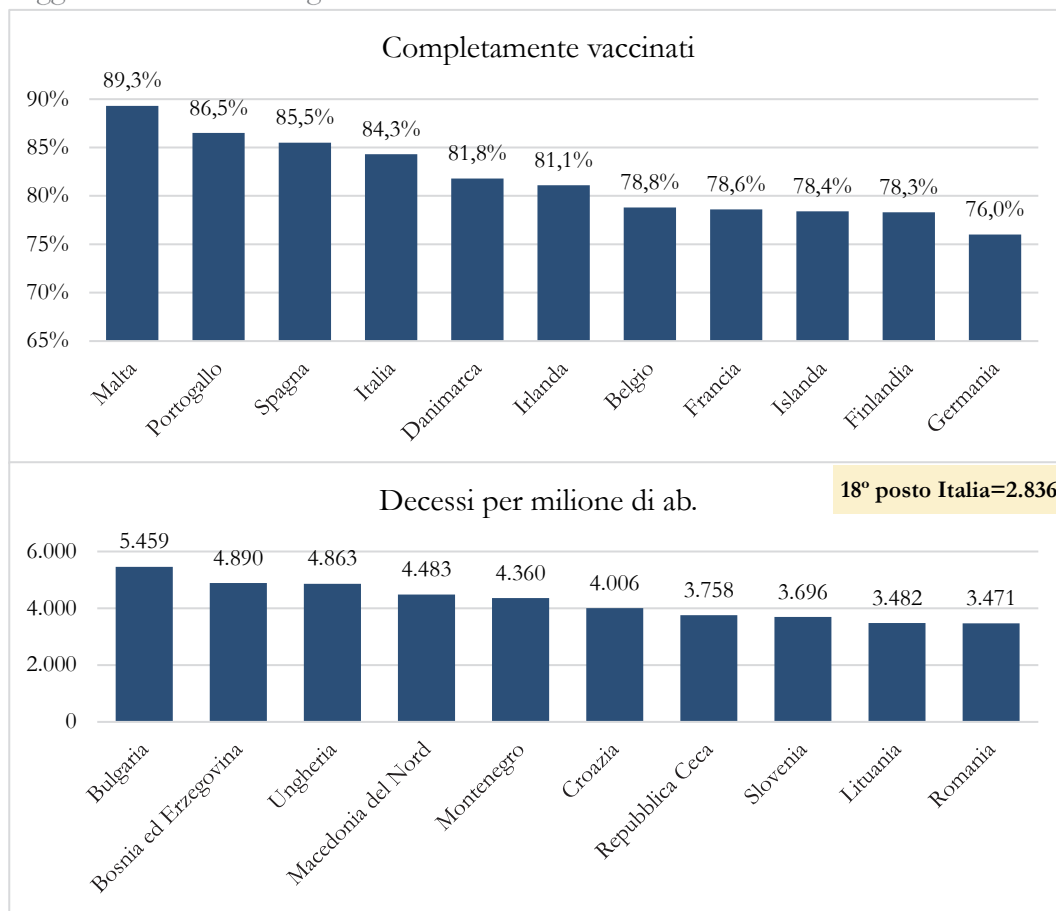
Aggiornamento al 19 settembre 2022.

	Africa	Asia	Europa	Nord America	Oceania	Sud America	Mondo
Casi totali	12.350.000	183.730.000	226.610.000	113.510.000	12.310.000	63.810.000	612.310.000
Decessi	256.689	1.480.000	1.940.000	1.510.000	19.543	1.330.000	6.530.000
Casi totali per 1M ab.	8.867	39.148	302.696	190.351	276.600	147.040	77.417
Decessi per 1M ab.	184	316	2.585	2.526	439	3.060	825
Vaccinati	22,6%	72,1%	66,3%	64,6%	62,7%	76,9%	62,5%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Our World in Data

Figura 1.4: Classifica completamente vaccinati e decessi per milione di abitanti in Europa

Aggiornamento al 25 luglio 2022.

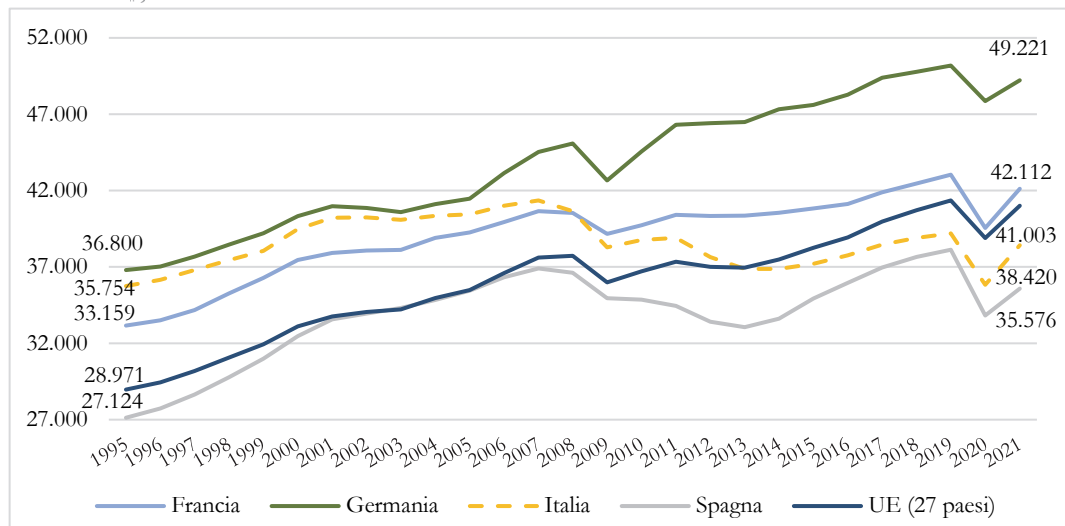


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Our World in Data e Sole24Ore

Gli impatti del Covid-19 sull'economia europea sono ormai noti: la pandemia ha comportato al 2020 uno shock sull'economia, ravvisabile in una caduta del PIL pro capite molto più accentuata di quella registrata nella crisi del 2009 (Figura 1.5). Colpisce in particolare la repentinità del crollo, che si concentra nei primi mesi del 2020, indotto dalle misure di *lockdown* approntate in tutta Europa e necessarie a contrastare i contagi. Se si guarda alla dinamica trimestrale (Figura 1.6) si osserva come le principali nazioni europee e l'Europa nel suo complesso condividano la stessa esperienza: al crollo verticale del PIL intervenuto nei primi due trimestri del 2020 fa seguito una rapida e sostenuta ripresa, che tendenzialmente prosegue per tutto il secondo trimestre 2022, e porta a recuperare interamente le perdite subite. Fa eccezione la Spagna, che fatica a tornare ai livelli precedenti al Covid-19, e in qualche misura la Germania, che ha mostrato in questi trimestri una crescita attenuata rispetto agli altri paesi e alla media europea (prima parte Figura 1.6). Il PIL italiano è invece cresciuto dal 2021 con ritmi significativi e superiori alla media europea, con la sola eccezione del primo trimestre 2022 (seconda parte Figura 1.6).

Figura 1.5: PIL pro capite in parità di potere d'acquisto (PPA) in Francia, Germania, Italia, Spagna e UE (27 paesi)

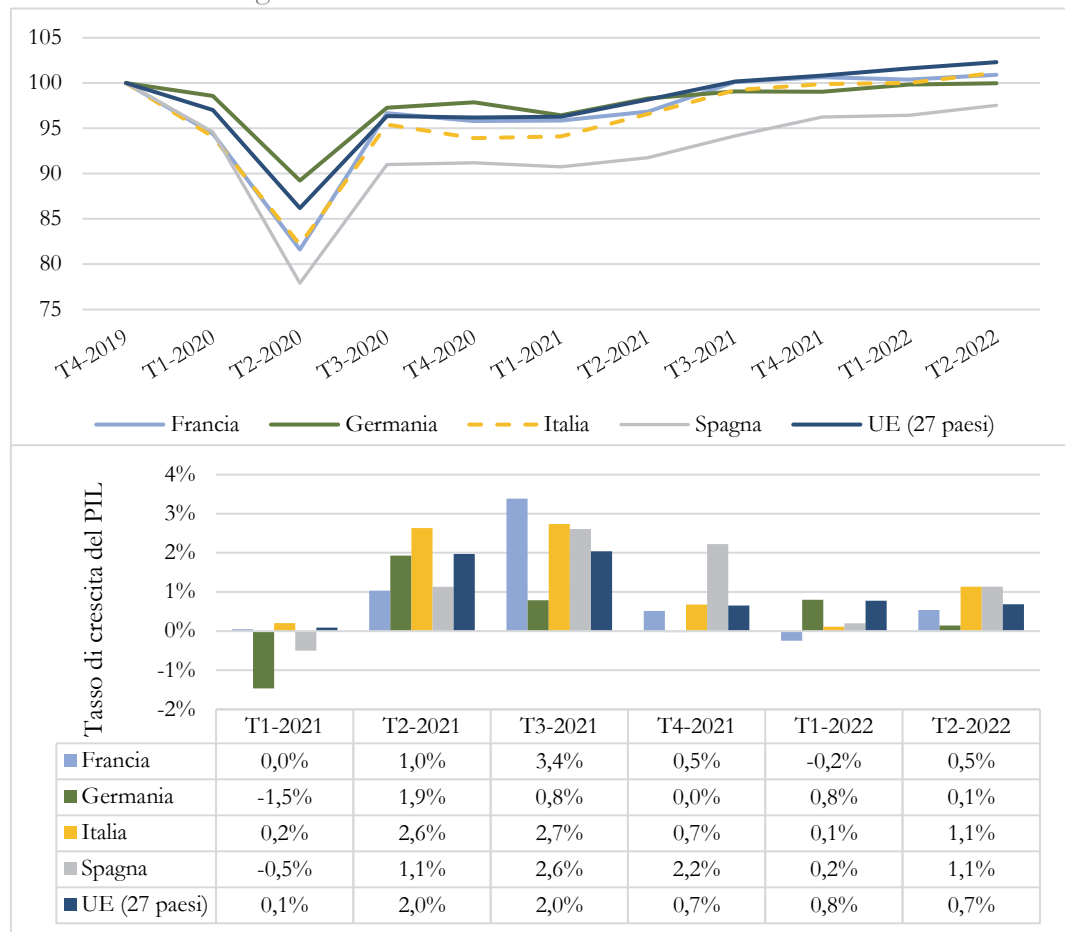
Valori in \$, anno di riferimento 2015. Anni 1995-2021.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

Figura 1.6: Andamento e tasso di crescita trimestrale del PIL in Francia, Germania, Italia, Spagna e UE (27 paesi)

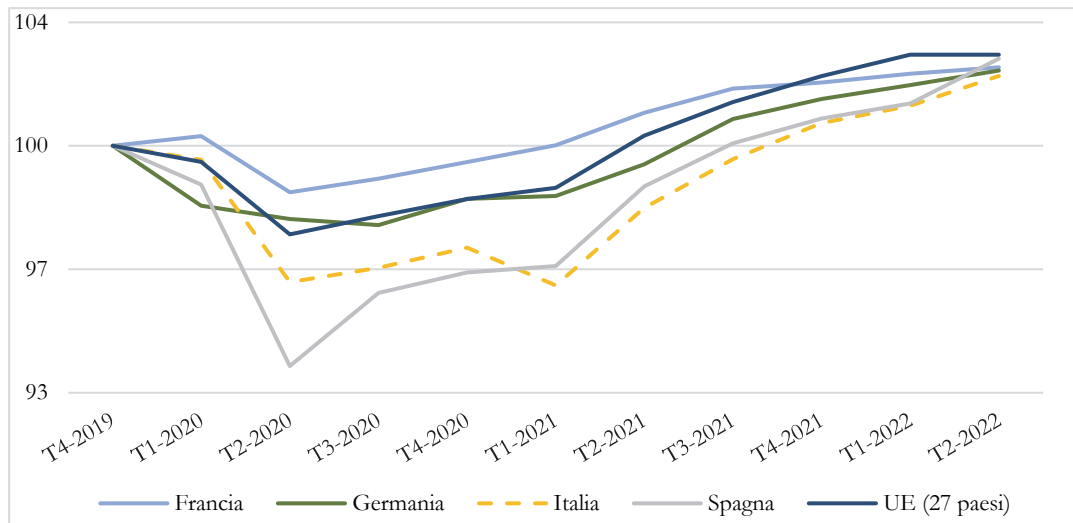
Valori in PPA destagionalizzati. Indice base T4-2019=100. Anni 2019-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

Figura 1.7: 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 2019-2022.



*Il dato T2-2022 per l'Unione Europea (27 paesi) è T1-2022 per indisponibilità del dato

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

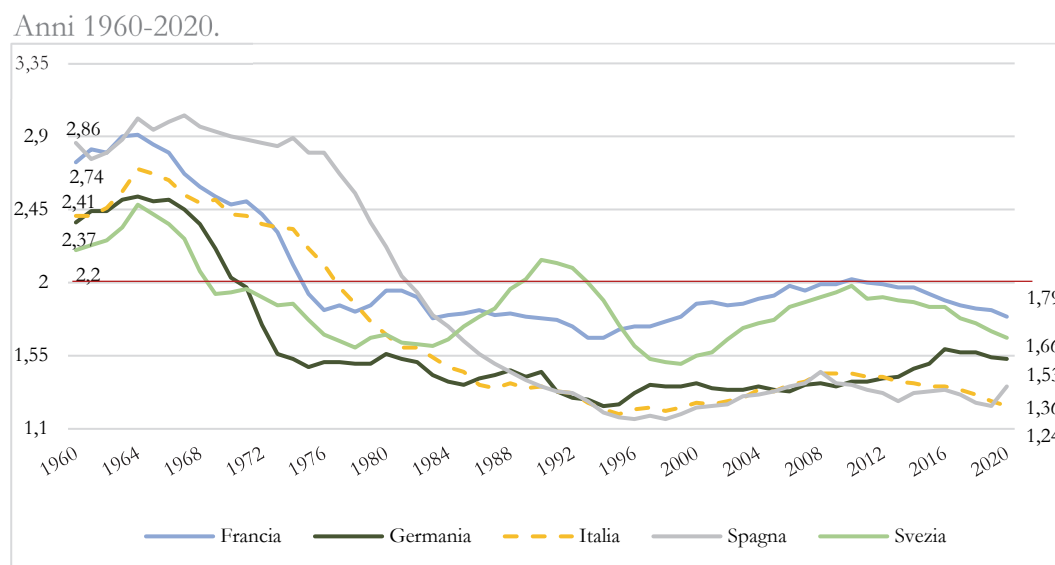
Lo stop delle attività produttive ha comportato un calo dell'occupazione importante, per quanto nei diversi paesi si siano approntate misure tese a sostenere i volumi occupazionali. In Italia, ad esempio, il ricorso massivo alla cassa integrazione si è accompagnato al blocco dei licenziamenti: misure importanti, che tuttavia hanno riguardato prevalentemente i contratti di lavoro dipendente a tempo indeterminato, mentre le assunzioni e le proroghe dei contratti a tempo determinato hanno subito un netto calo; la crisi ha coinvolto inoltre pesantemente il lavoro indipendente. Con la seconda parte del 2020 anche l'occupazione riprende a crescere in modo sostenuto, tanto che, al quarto trimestre del 2021, tutti i paesi presentano un tasso di occupazione superiore al dato registrato nell'immediato periodo pre-Covid ed evidenziano un trend di crescita che prosegue a tutto il primo semestre 2022 (Figura 1.7).

2 Il declino demografico europeo

La struttura demografica e le sue evoluzioni di lungo periodo determinano in buona misura l'assetto del mercato del lavoro e definiscono le traiettorie possibili di un sistema economico e occupazionale; tuttavia, questo tema non sembra disporre dello spazio che meriterebbe nelle analisi e nell'agenda politica dei governi. La ragione è per certi aspetti comprensibile: affrontare la questione demografica e i problemi strutturali che essa pone significherebbe infatti ragionare su riforme la cui ricaduta si misura solo sul lungo – in alcuni casi lunghissimo – periodo e assumere posizioni e scelte che possono risultare impopolari e che comunque entrano in contrasto con gli interessi attuali di parti importanti dei cittadini e dell'elettorato. Tuttavia, le criticità rimangono e vanno anzi acuendosi rapidamente, limitando la competitività dei sistemi. Il presente capitolo si pone su un piano puramente descrittivo e propone una breve rassegna comparativa degli indicatori demografici di alcuni paesi europei – Italia, Francia, Germania, Spagna e Svezia – con l'obiettivo da un lato di porre in rilievo le criticità, comuni al continente europeo, connesse al declino demografico; dall'altro di mettere in luce il contributo della demografia alle (migliori o peggiori) *performance* dei mercati del lavoro nazionali.

La Figura 2.1 evidenzia come dal 1960 al 2021 il tasso di fecondità sia in calo in tutti i paesi analizzati, anche se con dinamiche diverse. In particolare, l'Italia, che nel 1960 si collocava al di sopra di Svezia e Germania, nel 2021 ricopre l'ultimo posto con un valore che passa da 2,41 figli per donna a 1,24. Anche per la Spagna si registra un brusco calo: nel 1960 questo paese si poneva al primo posto per tasso di fecondità, con un valore pari a 2,86 figli per donna mentre nel 2021 è poco sopra all'Italia, con un indice demografico pari a 1,36. In generale, in tutti i paesi analizzati si osservano attualmente tassi di fecondità inferiori alla soglia di sostituzione generazionale, pari a due figli per donna, al di sotto dei quali si prospetta un destino di declino demografico.

Figura 2.1: Andamento del tasso di fecondità* in Francia, Germania, Italia, Spagna e Svezia



*Numero medio di figli per donna in età fertile (15-49 anni)

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

Come si osserva dalla Tabella 2.1, già con il 2015 l'Europa dei 27 paesi segna un saldo naturale negativo che si fa via via più marcato nel corso del tempo. Tuttavia, non tutti i Paesi che si è scelto di analizzare condividono ad oggi questa condizione: negli anni osservati, che vanno dal 2000 al 2021, Francia e Svezia mostrano un tasso di crescita della popolazione costantemente positivo; al polo opposto si pone l'Italia, che evidenzia un saldo naturale negativo in tutti gli anni considerati, come anche la Germania, che pure registra comunque una crescita della popolazione grazie ad un saldo migratorio positivo. Ciò non accade in Italia, che evidenzia una riduzione continua della popolazione dal 2015. La riduzione appare particolarmente intensa nel 2020, quando al saldo naturale negativo si assommano gli effetti negativi del saldo migratorio, dovuti presumibilmente in buona parte all'emergenza Covid-19, che ha bloccato i consueti flussi migratori.

Tabella 2.1: Tasso di crescita della popolazione diviso per tasso di natalità, tasso di mortalità, saldo naturale e saldo migratorio in Francia, Germania, Italia, Spagna, Svezia e UE (27 paesi)

Anni 2000, 2005, 2010, 2015, 2019, 2020 e 2021.

	2000	2005	2010	2015	2019	2020	2021
Francia	7,1	7,3	5,0	2,7	2,9	2,5	2,7
Tasso di natalità	13,3	12,8	12,9	12	11,2	10,9	10,9
Tasso di mortalità	8,9	8,5	8,5	8,9	9,1	9,9	9,7
Saldo naturale	4,4	4,3	4,4	3,1	2,1	1,0	1,2
Saldo migratorio	2,7	3,0	0,6	-0,4	0,8	1,5	1,5
Germania	1,1	-0,8	-0,6	12	1,8	-0,2	1
Tasso di natalità	9,3	8,3	8,3	9,0	9,4	9,3	9,6
Tasso di mortalità	10,2	10,1	10,5	11,3	11,3	11,9	12,3
Saldo naturale	-0,9	-1,8	-2,2	-2,3	-1,9	-2,6	-2,7
Saldo migratorio	2,0	1,0	1,6	14,3	3,7	2,4	3,7
Italia	0,6	3,3	3	-2,2	-2,9	-6,9	-4,2
Tasso di natalità	9,5	9,6	9,5	8,0	7,0	6,8	6,8
Tasso di mortalità	9,8	9,8	9,9	10,7	10,6	12,5	12
Saldo naturale	-0,3	-0,2	-0,4	-2,7	-3,6	-5,7	-5,2
Saldo migratorio	0,9	3,5	3,4	0,5	0,7	-1,2	1
Spagna	4,8	16,3	3,8	-0,3	8,4	1,4	0,7
Tasso di natalità	9,8	10,6	10,4	9	7,6	7,2	7,1
Tasso di mortalità	8,9	8,8	8,2	9,1	8,8	10,4	9,5
Saldo naturale	0,9	1,8	2,2	-0,1	-1,2	-3,2	-2,4
Saldo migratorio	3,9	14,5	1,6	-0,2	9,6	4,6	3,1
Svezia	2,4	4	8	10,5	9,5	4,9	7,1
Tasso di natalità	10,2	11,2	12,3	11,7	11,1	10,9	11
Tasso di mortalità	10,5	10,2	9,6	9,3	8,6	9,5	8,8
Saldo naturale	-0,3	1,0	2,7	2,4	2,5	1,4	2,2
Saldo migratorio	2,7	3,0	5,3	8,1	7,0	3,5	4,9
UE (27 paesi)	2,2	3,1	1,6	2,5	2,1	-0,6	-0,4
Tasso di natalità	10,5	10,2	10,4	9,7	9,3	9,1	9,1
Tasso di mortalità	9,9	9,9	9,9	10,4	10,4	11,6	11,9
Saldo naturale	0,6	0,3	0,5	-0,7	-1,1	-2,5	-2,8
Saldo migratorio	1,6	2,8	1,1	3,2	3,2	1,9	2,4

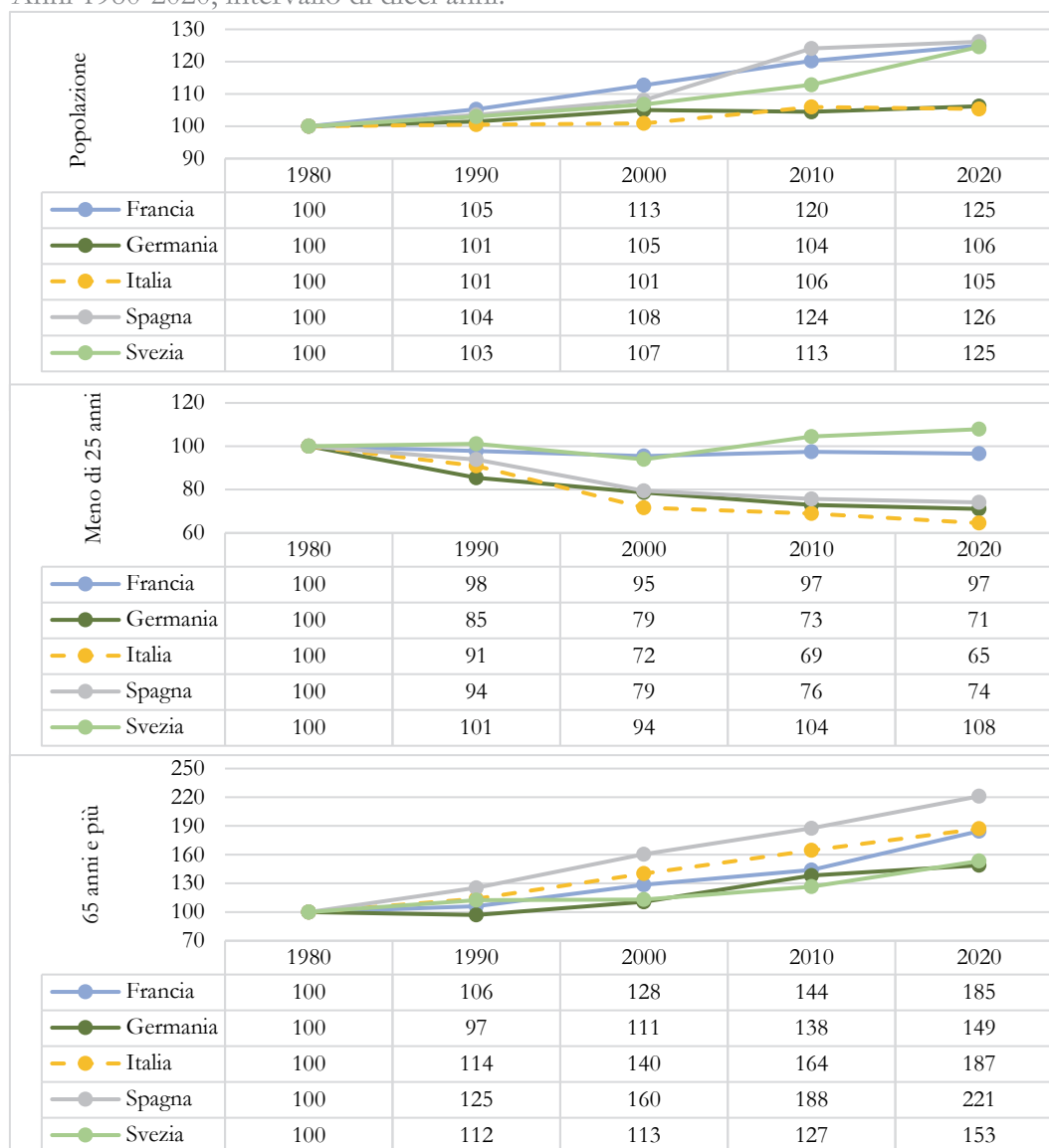
*Il tasso di natalità indica il numero di bambini nati vivi in un anno ogni 1.000 abitanti. Il tasso di mortalità indica il numero di persone morte in un anno ogni 1.000 abitanti. Il saldo naturale indica la differenza fra il numero dei nati vivi e quello dei morti. Per saldo migratorio si intende la differenza tra il numero degli stranieri che si sono stabiliti in un paese e il numero dei cittadini di quel paese che sono emigrati all'estero in un certo arco di tempo

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

Sul lungo periodo, dal 1980 ad oggi, tutti i paesi accrescono la loro popolazione, anche se con intensità differenti: gli aumenti più contenuti si registrano in Italia – che come già osservato inverte negli ultimi anni la tendenza alla crescita – e in Germania, mentre in Francia, Spagna e Svezia l'incremento risulta ben più marcato, con esiti analoghi tra i tre paesi. Se tuttavia ci si concentra sulla popolazione più giovane (fino a 25 anni, seconda parte della Figura 2.2) è possibile notare come soltanto la Svezia sperimenti una crescita. In tutti gli altri paesi considerati i giovani risultano in calo. Anche in questo caso l'Italia mostra la riduzione più drammatica, seguita da Germania e Spagna, mentre la Francia evidenzia maggior capacità di contenere il calo demografico.

Figura 2.2: Andamento della popolazione (base 1980=100) in Italia, Francia, Germania, Spagna e Svezia, divisione per età

Anni 1980-2020, intervallo di dieci anni.



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

Dinamiche opposte si registrano per la componente anziana della popolazione (65 anni e più), che risulta in forte crescita in tutti i contesti nazionali osservati. Sotto questo profilo si rileva in particolare il caso della Spagna che al 2020 conta una popolazione *over 65* più che doppia rispetto al 1980.

In sintesi, dunque, i dati demografici brevemente illustrati evidenziano ampie disparità tra i paesi. La “questione demografica” rappresenta una sfida generalizzata per il futuro del vecchio continente: l’Europa nel suo complesso ha intrapreso una fase di declino demografico dovuta a saldi naturali negativi; ovunque la popolazione è sempre più anziana; anche nei paesi più “performanti” l’indice di sostituzione generazionale appare insufficiente a mantenere gli attuali livelli di popolazione. Tuttavia, è altrettanto vero che le traiettorie evidenziate dai diversi paesi sono tutt’altro che univoche: questa constatazione ci porta inevitabilmente a considerare le cause delle differenti *performance* demografiche e con esse l’evidente ruolo delle politiche (occupazionali, scolastiche, sociali, migratorie, previdenziali, ecc.) nel sostenere l’una o l’altra traiettoria.

Concentrandosi sui temi dell’occupazione e dell’istruzione, i dati di seguito presentati vogliono mostrare come la situazione italiana risulti comparativamente più critica non soltanto sotto il profilo degli equilibri demografici, ma anche sul versante dell’occupazione e come alcune criticità siano almeno in parte il frutto di scelte e di politiche che non tengono adeguatamente conto della variabile demografica e che limitano di conseguenza la capacità competitiva del paese.

Le tabelle successive individuano i tassi di occupazione generali (Tabella 2.2) e per fasce d’età (Tabelle 2.3, 2.4, 2.5) negli stessi paesi oggetto delle analisi demografiche. Come si vede dalla Tabella 2.1, l’Italia, seppure in lieve recupero, è in coda alla classifica per quanto riguarda il tasso di occupazione generale. Il gap con gli altri paesi appare ancora più allarmante se si guarda al tasso di occupazione della popolazione tra i 15 e i 34 anni: i giovani italiani dunque sono pochi, sempre meno, e quelli che ci sono risultano scarsamente occupati (Tabella 2.3). Si tornerà nel prosieguo su questo aspetto, che costituisce una delle criticità più rilevanti per le prospettive del paese. Passando alla fascia centrale di età (35-54 anni) si osserva come l’Italia si ponga sempre in coda alla classifica, ma con un gap rispetto agli altri paesi considerati tutto sommato contenuto (Tabella 2.4). Se si considera infine la fascia di età più elevata, quella dei lavoratori tra i 55 e i 74 anni, si nota come il tasso di occupazione nazionale si avvicini molto a quello della media UE, con uno scostamento di soli tre punti percentuali. Limitatamente a questa fascia d’età il dato italiano (34,1%) si pone inoltre al di sopra del tasso occupazionale francese (31,2%) e spagnolo (33,5%). Si tratta comunque – va sottolineato – di valori molto inferiori a quelli che si registrano in Germania e in Svezia, dove la fascia d’età 55-74 mostra tassi di occupazione rispettivamente del 47,8% e 49,5%. Ma se si sposta l’attenzione sulle variazioni occupazionali occorse sul medio e breve periodo, si nota chiaramente come sia proprio la fascia d’età più elevata quella maggiormente interessata dalla crescita occupazionale: questo vale per tutti i 5 paesi considerati, con un’intensità maggiore in Germania e Italia. Appare evidente in questo caso il ruolo delle riforme pensionistiche volte all’innalzamento dell’età pensionabile, che hanno interessato trasversalmente i paesi europei su impulso dell’Unione Europea.

Tabella 2.2: Quota del numero di occupati sulla popolazione 15 anni e più in Francia, Germania, Italia, Spagna, Svezia e UE (27 paesi)

Anni 2000-2020, intervallo di 5 anni.

	2000	2005	2010	2015	2020	Differenza 2020-2000	Differenza 2020-2015
Francia	51,1%	51,1%	51,2%	50,3%	50,2%	-1,0	-0,1
Germania	53,1%	52,0%	55,3%	57,4%	59,3%	6,2	1,9
Italia	43,4%	45,3%	44,2%	43,1%	44,1%	0,7	0,9
Spagna	46,4%	52,5%	48,3%	46,4%	48,5%	2,1	2,1
Svezia	66,8%	66,5%	64,4%	60,0%	60,7%	-6,1	0,7
EU (27 paesi)	51,7%	50,9%	51,4%	51,2%	52,8%	1,1	1,6

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

Tabella 2.3: Quota del numero di occupati sulla popolazione nella fascia 15-34 anni in Francia, Germania, Italia, Spagna, Svezia e UE (27 paesi)

Anni 2000-2020, intervallo di 5 anni.

	2000	2005	2010	2015	2020	Differenza 2020-2000	Differenza 2020-2015
Francia	55,7%	54,4%	54,1%	52,3%	52,6%	-3,1	0,3
Germania	64,4%	57,8%	62,7%	64,5%	67,5%	3,1	3,1
Italia	49,2%	51,1%	45,3%	39,2%	39,8%	-9,4	0,6
Spagna	55,3%	63,7%	53,6%	47,5%	46,7%	-8,6	-0,8
Svezia	66,0%	63,2%	58,7%	63,5%	62,2%	-3,8	-1,3
EU (27 paesi)	56,6%	55,5%	54,9%	54,2%	55,7%	-0,9	1,5

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

Tabella 2.4: Quota del numero di occupati sulla popolazione nella fascia 35-54 anni in Francia, Germania, Italia, Spagna, Svezia e UE (27 paesi)

Anni 2000-2020, intervallo di 5 anni.

	2000	2005	2010	2015	2020	Differenza 2020-2000	Differenza 2020-2015
Francia	80,1%	80,9%	82,6%	81,2%	82,4%	2,3	1,2
Germania	79,8%	79,1%	82,9%	85,2%	86,1%	6,2	0,8
Italia	69,6%	73,7%	73,4%	71,3%	72,9%	3,3	1,5
Spagna	67,2%	73,1%	70,2%	70,5%	75,0%	7,8	4,5
Svezia	85,5%	85,7%	85,7%	87,6%	87,6%	2,1	0,1
EU (27 paesi)	75,9%	77,0%	78,6%	78,9%	81,4%	5,5	2,5

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

Tabella 2.5: Quota del numero di occupati sulla popolazione nella fascia 55-74 anni in Francia, Germania, Italia, Spagna, Svezia e UE (27 paesi)

Anni 2000-2020, intervallo di 5 anni.

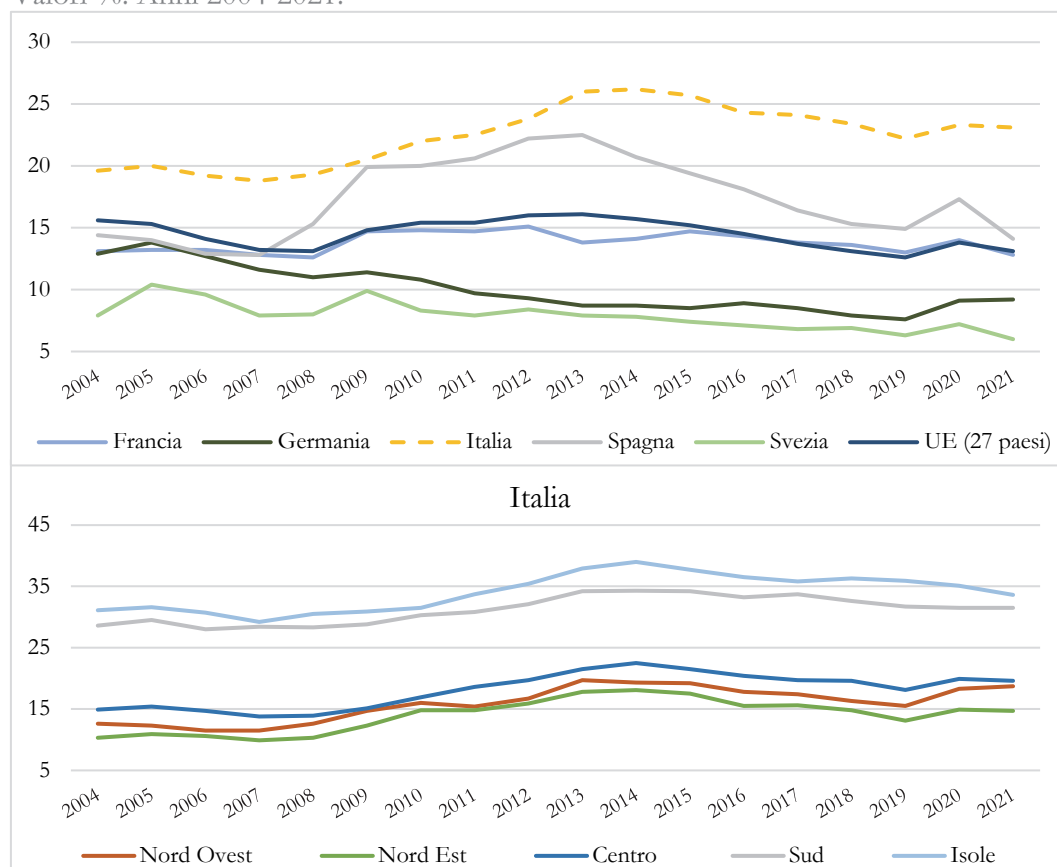
	2000	2005	2010	2015	2020	Differenza 2020-2000	Differenza 2020-2015
Francia	16,6%	22,9%	25,6%	29,7%	31,2%	14,6	1,4
Germania	23,6%	25,9%	32,3%	41,8%	47,8%	24,3	6,1
Italia	17,0%	19,1%	22,3%	29,1%	34,1%	17,0	5,0
Spagna	20,0%	24,8%	26,4%	27,8%	33,5%	13,5	5,7
Svezia	41,8%	46,3%	45,7%	46,2%	49,5%	7,8	3,4
EU (27 paesi)	22,8%	24,9%	28,5%	33,0%	37,3%	14,4	4,3

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

Gli squilibri demografici si accompagnano dunque, soprattutto in Italia, a tassi di occupazione contenuti, con un dato che risulta particolarmente basso nel caso dei giovani, come si è visto sopra. Ma a cosa è dovuta questa scarsa partecipazione dei giovani al mercato del lavoro? Le difficoltà strutturali dell'Italia, che in alcune aree appare storicamente segnata da una cronica mancanza di lavoro, costituiscono chiaramente un elemento determinante, che spinge larga parte della popolazione nella disoccupazione o nell'inattività: quando infatti il mercato del lavoro non offre opportunità le persone si ritirano anche dalla ricerca di occupazione. Si guardi a questo proposito al fenomeno dei NEET (*Not in Employment, Education or Training*): come esemplificato in Figura 2.3, fin dal 2013 l'Italia si trova al primo posto per numero di giovani tra 15 e 29 anni che non sono inseriti in un percorso scolastico o formativo né impegnati in un'attività lavorativa, noti appunto come NEET, con valori che al 2019 – nell'immediato periodo pre-Covid – si attestano sul 23,7%. Se tuttavia andiamo ad approfondire il dettaglio per ripartizione, si nota come il problema sia molto presente al Sud e nelle Isole (dove circa 1 giovane su 3 è nella condizione di NEET) e molto meno nel Nord Italia, dove prima dello shock pandemico i tassi di NEET si attestavano attorno al 13-15%, in linea con la media europea (12,6%) e con il dato di Francia e Spagna (rispettivamente 13,0% e 14,9%).

Figura 2.3: Andamento della percentuale del numero di persone tra i 15 e i 29 anni che non lavorano né studiano in Francia, Germania, Italia, Spagna e Svezia e nelle ripartizioni italiane

Valori %. Anni 2004-2021.

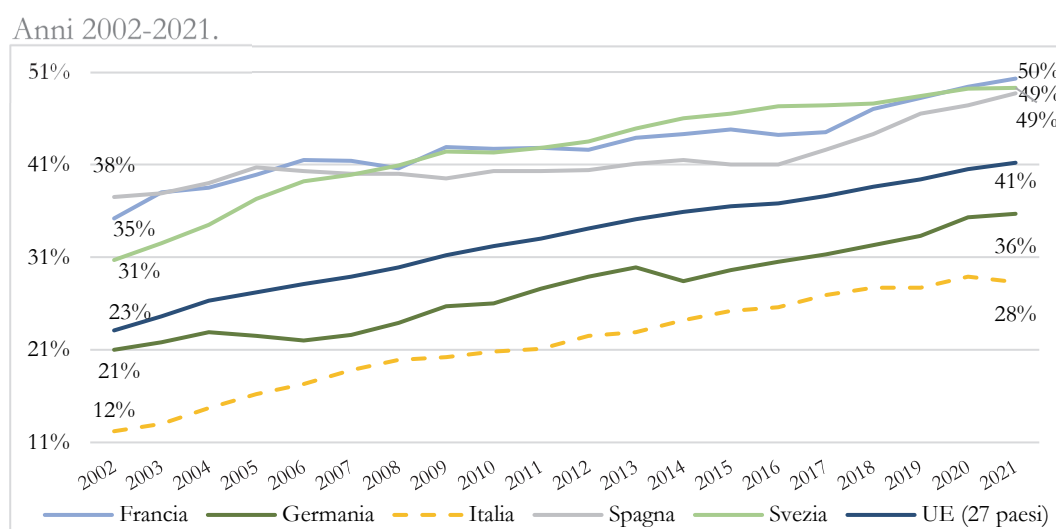


Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

Segnatamente nel Meridione d'Italia, la scarsa partecipazione dei giovani al mercato del lavoro è dunque legata in buona parte a un tessuto d'impresa che permane poco sviluppato e che non riesce ad assorbire adeguatamente le forze di lavoro. A questa difficoltà strutturale si assommano tuttavia altre cause: una di queste è data dai tempi lunghi dell'istruzione, soprattutto per chi accede al livello terziario. L'offerta di istruzione terziaria in Italia permane infatti sbilanciata sulle lauree specialistiche, la cui durata e difficoltà da un lato scoraggiano la partecipazione, dall'altro comportano per chi vi accede un'eccessiva dilazione dei tempi di ingresso nel mercato del lavoro.

La Figura 2.4 mostra come sia in aumento tra i giovani la partecipazione universitaria: il tasso di laureati tra i 25 e i 34 anni risulta in crescita in tutti i paesi analizzati e raggiunge nel 2021 circa il 50% in Francia, Svezia e Spagna. In Italia il tasso sale dal 12% del 2002 al 28% del 2021: nonostante l'intensa crescita il paese permane distante dai livelli di istruzione terziaria osservati negli altri paesi e nella media UE (27 paesi), che è pari al 41%. La dinamica italiana presenta inoltre una certa eterogeneità: se si confrontano i valori del tasso di laureati tra le ripartizioni si passa, infatti, dal 20,6% delle Isole al 32,9% del Nord Est (Figura 2.5).

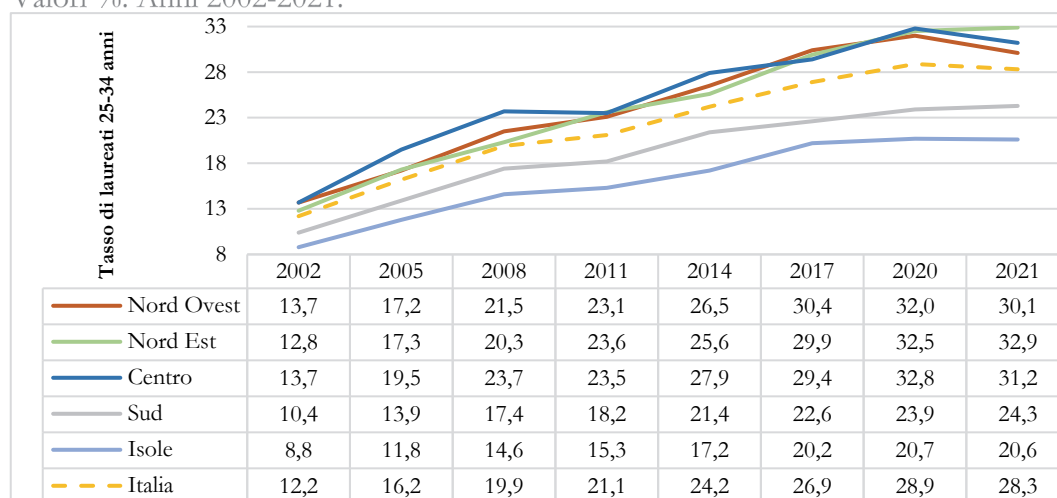
Figura 2.4: Tasso di laureati in età 25-34 anni in Francia, Germania, Italia, Spagna, Svezia e UE (22 paesi)



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

Figura 2.5: Tasso di laureati in età 25-34 anni in Italia e nelle sue ripartizioni geografiche

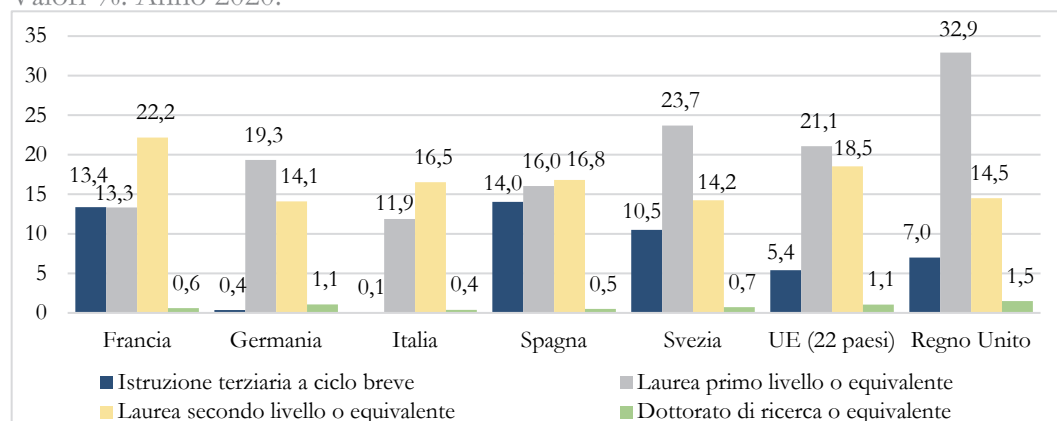
Valori %. Anni 2002-2021.



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

Figura 2.6: Popolazione 25-34 anni con istruzione terziaria: percentuali per tipologia e durata del ciclo di studi in Francia, Germania, Italia, Spagna, Svezia, UE (22 paesi) e Regno Unito

Valori %. Anno 2020.



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

Scendendo nel dettaglio delle tipologie e durate dei corsi di studio dei laureati tra i 25 e i 34 anni (Figura 2.6) i dati mostrano tuttavia come l'Italia detenga una quota di giovani in possesso di laurea specialistica (16,5%) non distante dalla media europea (18,5%) e superiore a quella di altri paesi europei quali Germania, Svezia, Regno Unito. La differenza significativa a carico dell'Italia risiede piuttosto nella limitata quota di lauree di primo livello (11,9% contro il 21,1% che si registra in media nell'UE) e nell'assenza di fatto di un canale d'istruzione terziaria a ciclo breve, canale che invece caratterizza chiaramente altri sistemi formativi, in specie francese e iberico. Ancora, se si guarda al Regno Unito – paese che detiene la quota più ampia di giovani con istruzione terziaria – è possibile notare come tale primato sia essenzialmente imputabile a quel 33% di lauree di primo livello; analogamente i risultati di Francia e Spagna sono dovuti in buona parte alla capacità di differenziare l'offerta di proposte e cicli dell'istruzione terziaria, mantenendo un elevato *appeal* anche sui percorsi più brevi:

lauree di primo livello e formazione terziaria a ciclo breve. In Italia invece il mancato decollo delle cd. “lauree brevi” – a distanza di numerosi anni dalle riforme – e l’assenza di fatto di un canale formativo alternativo all’università (IFTS, ITS), intervengono a limitare le scelte dei ragazzi italiani, che escono dall’istruzione secondaria con una prospettiva di studi ancora lunga davanti, diversamente dai coetanei europei, che possono contare su una gamma di opzioni più differenziata oltre che su mercati del lavoro più performanti. Come anticipato sopra, la struttura dell’offerta formativa sbilanciata verso le lauree specialistiche comporta non soltanto un minore accesso all’istruzione terziaria ma anche tempi lunghi di ingresso nel mercato del lavoro, contribuendo quindi in parte ai bassi tassi di occupazione giovanile illustrati in Tabella 2.3.

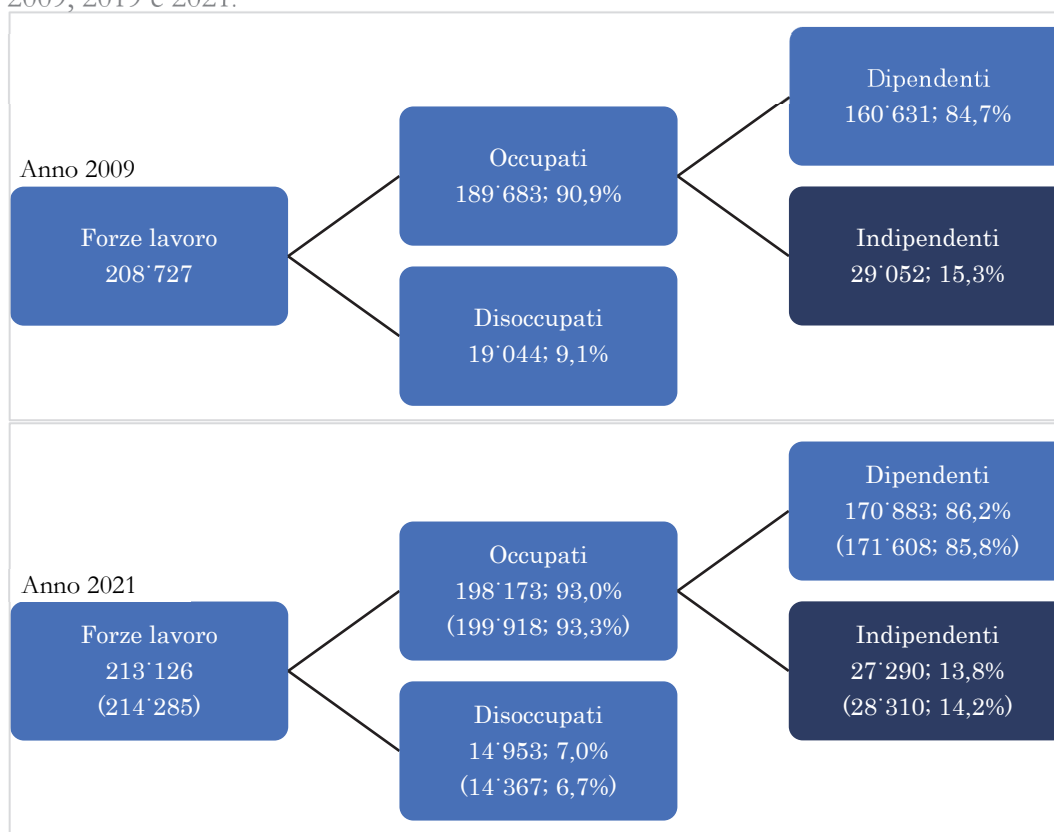
3 I numeri e le tendenze

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 (con riferimento all'ultimo decennio) e nella congiuntura attuale, dominata dall'emergenza Covid-19. Le analisi congiunturali si focalizzano sulle variazioni intervenute tra il 2019 e il 2021, proponendo un sistematico raffronto del quadro degli indicatori pre e post pandemia.

In generale, sotto il profilo dell'occupazione, tra il 2009 e il 2019 il complesso dei 27 paesi europei conosce una crescita delle forze di lavoro, che si traduce in aumento del numero di occupati. La crescita dell'occupazione va a tutto vantaggio del lavoro dipendente che nell'arco di dieci anni si accresce di quasi 11 milioni di unità. Durante lo stesso periodo l'aggregato del lavoro indipendente subisce invece un calo attorno alle 742 mila unità (Figura 3.1).

Figura 3.1: Composizione delle forze lavoro in UE (27 paesi)* per il 2009 e il 2021 (valori 2019 in parentesi)

Valori in migliaia e % sull'aggregato di livello superiore. Classe d'età 15 anni e più. Anni 2009, 2019 e 2021.



*I dati differiscono dai precedenti Rapporti poiché si è considerata l'Unione Europea 27 paesi

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati EUROSTAT

Su questo scenario di crescita, caratterizzato però da un perdurante declino dell'occupazione indipendente, interviene lo shock provocato dalla pandemia da Covid-19. Gli effetti, a due anni dall'esordio drammatico dell'epidemia, sono ancora ben visibili sul mercato del lavoro europeo: a fine 2021 si contano circa 600 mila disoccupati in più rispetto al 2019 e un deficit occupazionale di oltre 1 milione 700 mila posti di lavoro. Più nel dettaglio nell'area del lavoro dipendente il calo assomma a circa 725 mila occupati; nell'area del lavoro autonomo l'ammancio di occupati è stimato attorno a un milione.

Concentrando l'attenzione sull'aggregato del lavoro indipendente (Tabella 3.1) e sulle variazioni intervenute tra il 2019 e il 2021, è possibile notare come l'emergenza sanitaria abbia avuto impatti molto diversi nei vari paesi. Mediamente il calo occupazionale registrato a livello europeo tra gli indipendenti è pari al 3,6%, ma vi sono paesi – tra tutti la Germania e la Romania – in cui il numero di occupati indipendenti subisce in due anni un vero e proprio tracollo (rispettivamente -12,0%, con una perdita di oltre 474 mila occupati, e -35,6% con una perdita di circa 518 mila occupati). Anche in Turchia e Italia si registrano numeri allarmanti, con una variazione negativa del 6,3% e 5,8%, che corrisponde rispettivamente a 314 mila e 348 mila lavoratori indipendenti in meno in soli due anni. Nella maggior parte delle economie nazionali si registrano variazioni congiunturali negative, ma vi sono importanti eccezioni: tra tutte Ungheria, Francia e Polonia, dove il numero di lavoratori indipendenti appare in netta crescita, tanto che, in ciascuno di questi paesi, al 2021 si registrano tra gli 88 mila e i 196 mila autonomi in più rispetto al 2019.

Come anticipato sopra, in Europa il lavoro indipendente risultava in tendenziale decrescita già prima della pandemia (-2,6% tra 2009 e 2019) ma anche in questo caso la dinamica generale è il frutto di profonde differenze osservabili tra i diversi paesi. A fianco di paesi che nel secondo decennio degli anni duemila hanno registrato perdite a due cifre (quali Croazia, Portogallo, Romania, Norvegia, Grecia) vi sono economie dove il lavoro indipendente ha registrato tassi di crescita superiori al 20%: tra questi va rilevato soprattutto il caso di Francia e Paesi Bassi, dove l'aumento degli occupati indipendenti assume valori importanti anche in termini assoluti (+552 mila e +260 mila in dieci anni). Ancora, in Germania, così come in Italia, il calo intervenuto nel 2020 e 2021 nell'area del lavoro indipendente si colloca all'interno di una tendenza già precedentemente di segno negativo; diverso è il caso della Turchia e della Macedonia, dove era in atto una crescita importante del lavoro indipendente, i cui saldi occupazionali vengono pressochè azzerati dall'impatto della crisi.

Tabella 3.1: Numero di indipendenti 15 anni e più, variazione relativa 2009-2019 e 2019-2021 e differenza 2021-2019 nell'UE (27 paesi) e nei paesi europei*

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

	Valore assoluto			Variazione		Differenza
	2009	2019	2021	2009-2019	2019-2021	2021-2019
Romania	1.922	1.455	937	-24,3%	-35,6%	-518
Germania	4.215	3.958	3.485	-6,1%	-12,0%	-474
Turchia	5.633	5.964	5.616	5,9%	-5,8%	-348
Italia	5.312	5.013	4.699	-5,6%	-6,3%	-314
Serbia	584	666	484	14,1%	-27,2%	-181
Portogallo	1.151	810	704	-29,7%	-13,0%	-105
Repubblica Ceca	798	865	810	8,4%	-6,4%	-55
Norvegia	196	172	126	-12,2%	-27,0%	-47
Austria	456	482	452	5,8%	-6,4%	-31
Paesi Bassi	1.200	1.459	1.430	21,7%	-2,0%	-30
Macedonia del Nord	113	126	110	11,9%	-12,5%	-16
Irlanda	334	323	313	-3,4%	-3,1%	-10
Bulgaria	373	330	321	-11,5%	-2,8%	-9
Cipro	67	54	47	-19,8%	-11,4%	-6
Slovacchia	368	387	381	5,2%	-1,5%	-6
Montenegro	30	44	42	49,2%	-4,8%	-2
Lituania	136	153	151	11,9%	-1,0%	-2
Estonia	49	71	70	45,6%	-0,4%	0
Regno Unito	3.863	4.961	4.961	28,4%	0,0%	0
Slovenia	105	118	119	12,4%	0,5%	1
Malta	22	40	41	81,4%	3,0%	1
Islanda	20	23	25	18,9%	7,7%	2
Lussemburgo	18	23	27	29,1%	19,9%	5
Belgio	599	649	655	8,4%	0,9%	6
Croazia	325	187	194	-42,4%	3,5%	7
Grecia	1.341	1.124	1.131	-16,2%	0,6%	7
Lettonia	91	100	107	10,0%	7,5%	8
Danimarca	250	229	246	-8,3%	7,5%	17
Finlandia	321	335	356	4,3%	6,1%	20
Svezia	471	492	514	4,5%	4,5%	22
Spagna	3.042	3.026	3.053	-0,5%	0,9%	27
Svizzera	558	592	622	6,2%	5,0%	30
Ungheria	458	480	567	4,8%	18,3%	88
Polonia	2.979	2.940	3.082	-1,3%	4,8%	142
Francia	2.652	3.203	3.399	20,8%	6,1%	196
UE (27 paesi)	29.051	28.304	27.290	-2,6%	-3,6%	-1.014

*Montenegro, Macedonia del Nord e Turchia valore 2020 per il 2021. Serbia valore 2010 per il 2009. Montenegro valore 2011 per il 2009. Regno Unito valore 2019 per il 2021

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati EUROSTAT

Le traiettorie del lavoro indipendente nei diversi paesi europei appaiono dunque estremamente diversificate. Al contrario, se si guarda all'aggregato dei liberi professionisti e alle tendenze che lo caratterizzano sul medio periodo, è possibile osservare una dinamica di crescita compatta tra i 27 paesi, con la sola eccezione della Macedonia del Nord (Tabella 3.2). Nel periodo 2009-2019, il numero di liberi professionisti in Europa passa dai 4 milioni e 400 mila ai 5 milioni e 500 mila. Il tasso di crescita medio generale è del 24,7% e, come anticipato, la dinamica positiva riguarda tutti i paesi europei considerati, seppure con intensità molto diverse.

Questa dinamica positiva, trainata dalla terziarizzazione e dai crescenti livelli di istruzione e qualificazione delle forze di lavoro, connota la libera professione come una risposta strutturale dei sistemi economici globalizzati. La crisi del 2020, indotta dalla pandemia, interviene su questo contesto di progressiva espansione del lavoro libero professionale, con effetti diversi nei singoli paesi. Mediamente, a livello europeo, si registra una tenuta del comparto, che registra un +0,4% pur a fronte della congiuntura di crisi, ma la variabilità è molto elevata: considerando le variazioni occupazionali in valore assoluto, si passa dal caso della Germania, che perde circa 146 mila posizioni di lavoro nella libera professione al caso della Francia, che ne guadagna oltre 60 mila. L'Italia subisce una perdita quantificabile in circa 62 mila posizioni di lavoro indipendente nella libera professione (-5,2%), dato che tiene conto delle sole professioni ordinarie rilevate dall'indagine Eurostat.

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

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

	Valore assoluto			Variazione		Differenza
	2009	2019	2021	2009-2019	2019-2021	2021-2019
Germania	973	1.011	865	3,9%	-14,4%	-146
Italia	1.018	1.201	1.139	17,9%	-5,2%	-62
Svizzera	122	164	143	34,2%	-12,6%	-21
Norvegia	43	44	28	0,7%	-35,5%	-16
Slovacchia	52	66	52	28,0%	-21,1%	-14
Austria	85	113	108	32,9%	-4,2%	-5
Repubblica Ceca	113	145	141	28,0%	-3,1%	-5
Finlandia	50	68	65	36,4%	-4,0%	-3
Estonia	7	12	11	63,0%	-8,4%	-1
Regno Unito	716	982	982	37,1%	0,0%	0
Cipro	7	8	8	19,1%	1,2%	0
Macedonia del Nord	8	6	6	-21,1%	5,0%	0
Islanda	3	5	5	63,3%	10,2%	1
Lussemburgo	6	8	9	38,3%	10,8%	1
Serbia	25	36	37	48,0%	2,5%	1
Danimarca	52	53	55	3,5%	2,3%	1
Malta	2	4	6	87,0%	37,2%	2
Lettonia	11	12	14	7,3%	20,3%	2
Slovenia	11	20	22	81,5%	13,3%	3
Croazia	18	23	26	24,7%	13,7%	3
Irlanda	46,6	47	51	0,2%	10,1%	5
Bulgaria	37	40	46	9,8%	13,6%	6
Grecia	154	167	177	8,6%	5,8%	10
Romania	29	33	43	13,4%	31,3%	10
Spagna	362	468	481	29,4%	2,8%	13
Ungheria	60	75	91	24,5%	21,5%	16
Polonia	211	346	363	64,1%	4,9%	17
Belgio	149	185	202	24,0%	9,5%	18
Svezia	94	101	124	8,2%	22,0%	22
Portogallo	68	102	126	49,0%	23,5%	24
Turchia	157	250	283	59,2%	13,0%	33
Paesi Bassi	248	396	437	59,5%	10,4%	41
Francia	541	783	844	44,6%	7,8%	61
UE (27 paesi)	4.410	5.500	5.521	24,7%	0,4%	20

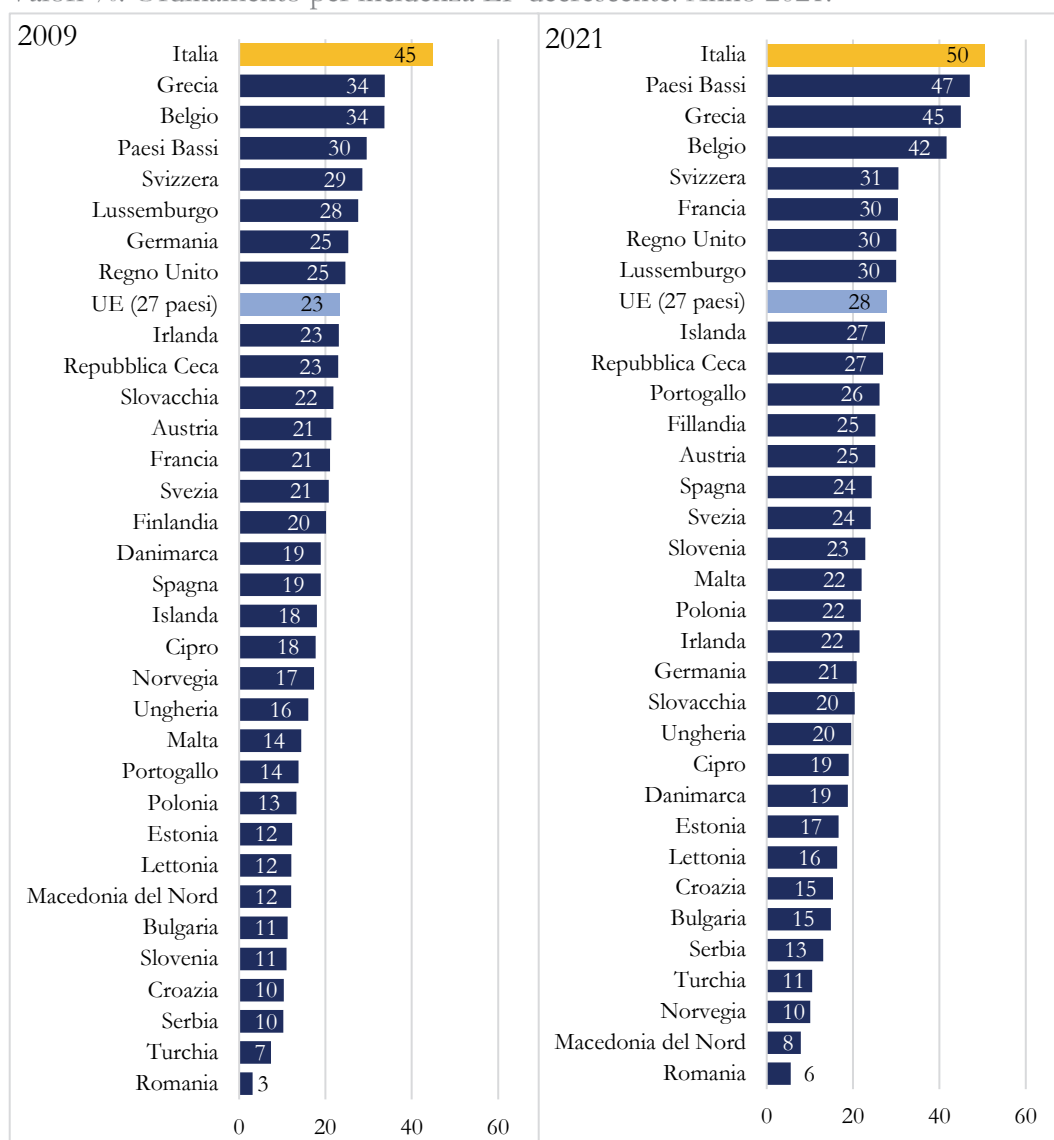
*I dati si riferiscono solo ai LP che svolgono attività professionali, scientifiche e tecniche o che lavorano nel settore della sanità e dei servizi sociali. Sono stati rimossi Lituania e Montenegro

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati EUROSTAT

Aldilà delle variazioni tendenziali e congiunturali, è opportuno soffermare l'attenzione anche sui dati di stock, ovvero sulle dimensioni che la libera professione assume nei diversi contesti nazionali. A questo proposito si rileva come l'Italia sia il paese con il maggior numero di liberi professionisti (Tabella 3.2) e quello con la maggiore incidenza di professionisti sugli occupati (Figura 3.2): con 50 liberi professionisti ogni mille occupati l'Italia vanta un tasso di presenza della libera professione più che doppio rispetto a quello che si registra in Germania (21 liberi professionisti ogni mille occupati) e in Spagna (24 liberi professionisti ogni mille occupati al 2021) e nettamente superiore a quello della Francia (30 liberi professionisti ogni mille occupati).

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

Valori %. Ordinamento per incidenza LP decrescente. Anno 2021.



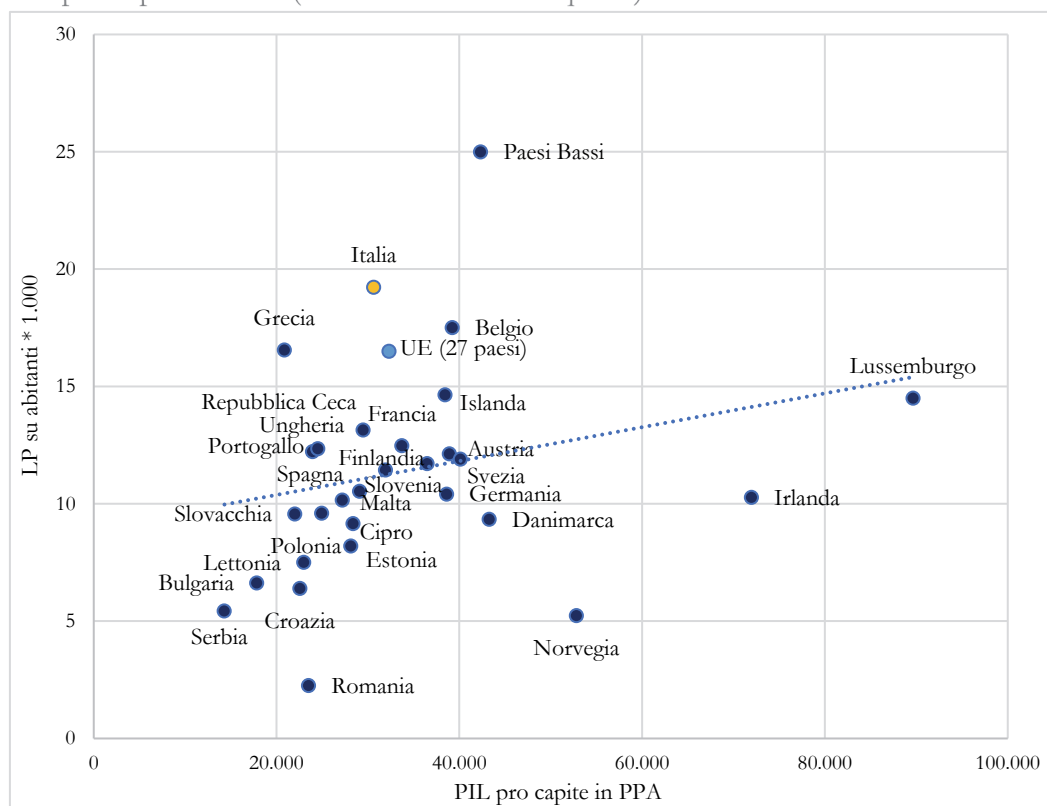
*I dati si riferiscono solo ai LP che svolgono attività professionali, scientifiche e tecniche o che lavorano nel settore della sanità e dei servizi sociali. Lituania e Montenegro rimossi

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati EUROSTAT

Il contributo delle libere professioni risulta importante anche sul piano economico, dal momento che – come già evidenziato nei precedenti rapporti – la presenza consolidata delle libere professioni costituisce in qualche modo una misura della ricchezza dei paesi, come si evince nella Figura 3.3, dove si osserva la relazione positiva tra PIL pro capite e incidenza dei liberi professionisti nei paesi europei.

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 2021.



*I dati si riferiscono solo ai LP che svolgono attività professionali, scientifiche e tecniche o che lavorano nel settore della sanità e dei servizi sociali. I paesi in figura sono solo quelli che presentano entrambi i valori per il 2021

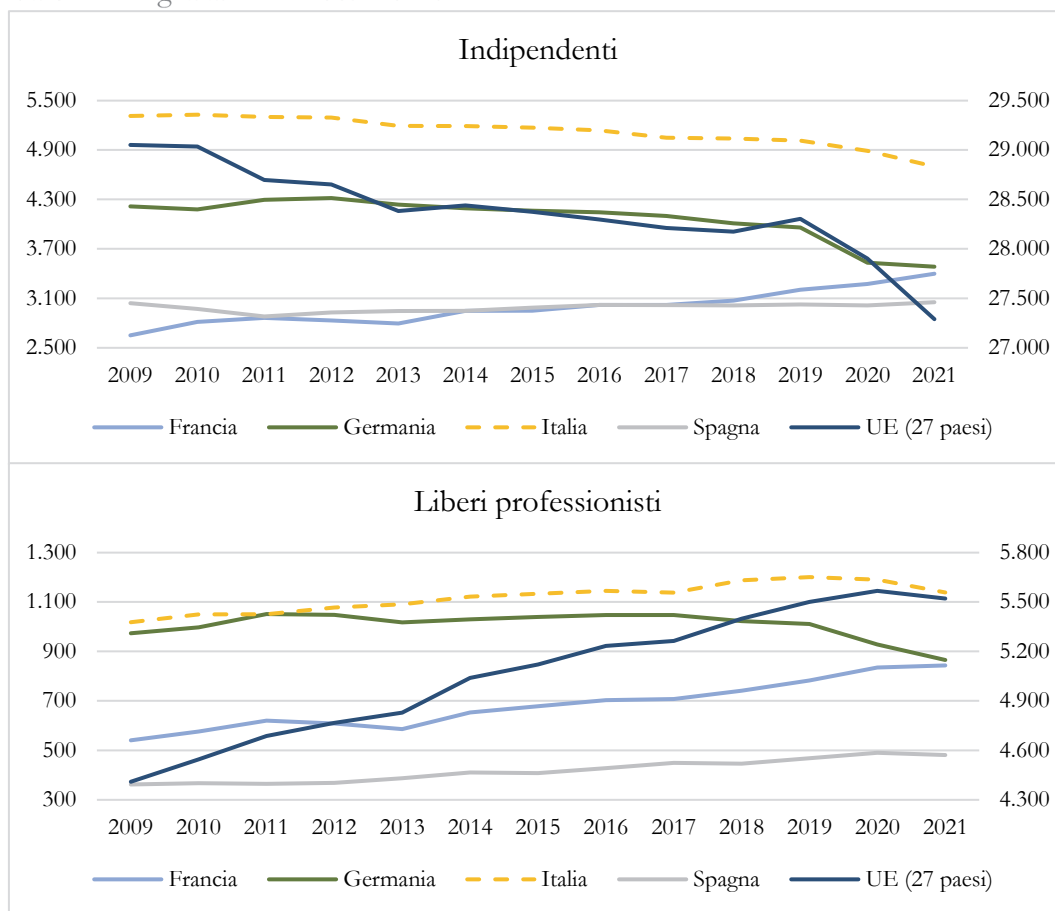
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati EUROSTAT

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 raffigurato inoltre il dato medio europeo. 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 negli ultimi due anni. 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 calo accelerato subito nel 2020. Al contrario, la Francia mostra un andamento crescente che si conferma anche nell'anno del Covid-19 e nel 2021. 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 sottolineare la diversità della 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. Per l'Italia si registra, come già osservato, una flessione tra 2019 e 2020 che si protrae nel 2021.

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

Valori in migliaia. Anni 2009-2021.



*I dati si riferiscono solo ai LP che svolgono attività professionali, scientifiche e tecniche o che lavorano nel settore della sanità e dei servizi sociali

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 nei dieci anni pre-pandemia è stato del +22,9% nelle attività professionali, scientifiche e tecniche e del +28,3% nel comparto sociosanitario. Diversamente in Italia la crescita degli ultimi dieci anni ha privilegiato soprattutto le professioni mediche e sociali (+39,0%) mentre nelle altre professioni ordinarie si è registrata una variazione più contenuta in termini percentuali (+12,0%).

A livello medio europeo la variazione congiunturale (tra 2019 e 2021) evidenzia un +0,1% per le attività professionali, scientifiche e tecniche e un +0,9% per le professioni socio-sanitarie. L'Italia appare nuovamente in controtendenza e registra una variazione negativa che la porta a perdere circa 38 mila posizioni di lavoro indipendente nelle professioni scientifiche e tecniche (-4,2%) e 25 mila liberi professionisti nel settore della salute (-7,9%). In questo segmento, e in particolare tra le professioni di tipo socio-assistenziale e paramedico, è presumibile che i dati sottendano anche un passaggio dalla libera professione al lavoro dipendente, dal momento che le statistiche registrano una ripresa delle assunzioni nella sanità pubblica. Ancora una volta, tuttavia, l'elemento che maggiormente risalta scorrendo i dati delle Tabelle 3.4 e 3.5 è l'estrema eterogeneità delle reazioni che si registrano nei diversi contesti nazionali, soprattutto se si guarda a quello che è il settore più esposto agli effetti diretti della pandemia, ovvero quello socio-sanitario. In questo comparto più che altrove si registra una polarizzazione delle risposte: da un lato vi sono paesi (quali Belgio, Turchia, Grecia, Portogallo, Francia) che con la pandemia 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 Slovacchia, Norvegia, Estonia e Svizzera. In valore assoluto rileva anche il caso della Germania, dove le professioni medico sanitarie calano del 5,2% in due anni, con un ammanco di circa 23 mila unità. Le diverse reazioni alla crisi rintracciabili nei paesi europei appaiono imputabili in larga parte ai diversi assetti normativi e organizzativi che regolano i sistemi sanitari nazionali e che nella situazione di emergenza hanno probabilmente condotto a soluzioni differenziate per far fronte all'aumentato fabbisogno di operatori della salute: da un lato un maggior coinvolgimento della sanità privata e del lavoro indipendente; dall'altra un rinforzo della sanità pubblica, anche tramite il ricorso a lavoratori precedentemente impiegati nella libera professione.

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

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

	Valore assoluto			Variazione		Differenza
	2009	2019	2021	2009-2019	2019-2021	2021-2019
Germania	557	579	456	4,0%	-21,2%	-123
Italia	793	888	850	12,0%	-4,2%	-38
Norvegia	22	24	12	7,2%	-48,5%	-12
Svizzera	78	99	90	27,1%	-9,1%	-9
Repubblica Ceca	88	119	113	35,7%	-5,2%	-6
Austria	55	68	63	23,5%	-7,3%	-5
Grecia	119	119	115	0,1%	-3,8%	-5
Slovacchia	36	37	34	2,2%	-7,3%	-3
Finlandia	30	43	41	45,1%	-5,3%	-2
Lituania	6	14	13	142,1%	-4,3%	-1
Estonia	6	9	9	56,7%	-4,3%	0
Islanda	2	3	3	77,8%	-6,3%	0
Malta	2	4	4	123,5%	-2,6%	0
Regno Unito	450	636	636	41,1%	0,0%	0
Lussemburgo	4	5	5	28,6%	4,4%	0
Montenegro	3	4	4	33,3%	8,3%	0
Macedonia del Nord	5	4	4	-25,5%	10,5%	0
Cipro	4	4	5	18,9%	11,4%	1
Serbia	18	31	32	68,1%	4,2%	1
Slovenia	9	17	19	97,7%	11,0%	2
Lettonia	7	8	10	12,7%	27,5%	2
Irlanda	32	33	35	2,2%	7,0%	2
Belgio	77	104	106	35,4%	2,3%	2
Danimarca	31	32	35	2,9%	9,4%	3
Croazia	14	18	21	26,6%	21,0%	4
Romania	19	23	28	18,7%	22,7%	5
Bulgaria	26	27	33	4,3%	23,0%	6
Polonia	150	237	246	57,4%	3,8%	9
Spagna	291	358	370	22,9%	3,3%	12
Ungheria	47	55	70	16,7%	26,1%	14
Portogallo	51	75	93	46,7%	22,8%	17
Svezia	76	84	107	10,8%	26,8%	23
Turchia	134	223	247	66,5%	10,9%	24
Paesi Bassi	146	251	282	72,1%	12,3%	31
Francia	228	356	408	56,4%	14,5%	52
UE (27 paesi)	2.903	3.566	3.569	22,9%	0,1%	3

*Montenegro e Macedonia del Nord valore 2020 per il 2021 e valore 2011 per il 2009. Turchia valore 2020 per il 2021. Regno Unito valore 2019 per il 2021. 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 e 2019-2021 e differenza 2021-2019 nell'UE (27 paesi) e nei paesi europei*

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

	Valore assoluto			Variazione		Differenza
	2009	2019	2021	2009-2019	2019-2021	2021-2019
Italia	225	313	288	39,0%	-7,9%	-25
Germania	417	432	410	3,7%	-5,2%	-23
Svizzera	44	65	53	46,8%	-18,0%	-12
Slovacchia	15	29	18	89,0%	-38,8%	-11
Norvegia	21	20	16	-6,1%	-20,0%	-4
Danimarca	21	22	20	4,4%	-8,4%	-2
Bulgaria	11	13	13	22,9%	-5,2%	-1
Estonia	1,3	3	2	92,3%	-24,0%	-1
Croazia	4	5	5	18,6%	-11,8%	-1
Cipro	3	4	3	19,4%	-10,8%	0
Serbia	6	6	5	-9,4%	-6,9%	0
Finlandia	20	24	24	23,2%	-1,6%	0
Svezia	18	17	17	-2,9%	-1,8%	0
Macedonia del Nord	3	2	2	-12,0%	-4,5%	0
Regno Unito	266	346	346	30,2%	0,0%	0
Austria	30	45	45	50,5%	0,4%	0
Lettonia	4	4	4	-2,6%	5,3%	0
Islanda	1	2	2	41,7%	41,2%	1
Lussemburgo	3	4	5	52,0%	18,4%	1
Slovenia	2	2	3	14,3%	29,2%	1
Spagna	71	110	111	55,9%	1,1%	1
Ungheria	13	20	21	52,7%	8,6%	2
Malta	0,6	1	2	-16,7%	340,0%	2
Repubblica Ceca	26	26	28	1,9%	6,4%	2
Irlanda	15	14	16	-4,1%	17,3%	2
Romania	10	10	15	3,1%	51,0%	5
Portogallo	17	27	33	55,9%	25,3%	7
Polonia	61	109	117	80,8%	7,3%	8
Turchia	24	28	36	17,7%	29,7%	8
Francia	313	426	436	36,1%	2,3%	10
Paesi Bassi	102	145	155	41,5%	7,1%	10
Grecia	35	48	62	38,0%	29,8%	14
Belgio	72	81	96	11,8%	18,9%	15
UE (27 paesi)	1.508	1.934	1.951	28,3%	0,9%	17

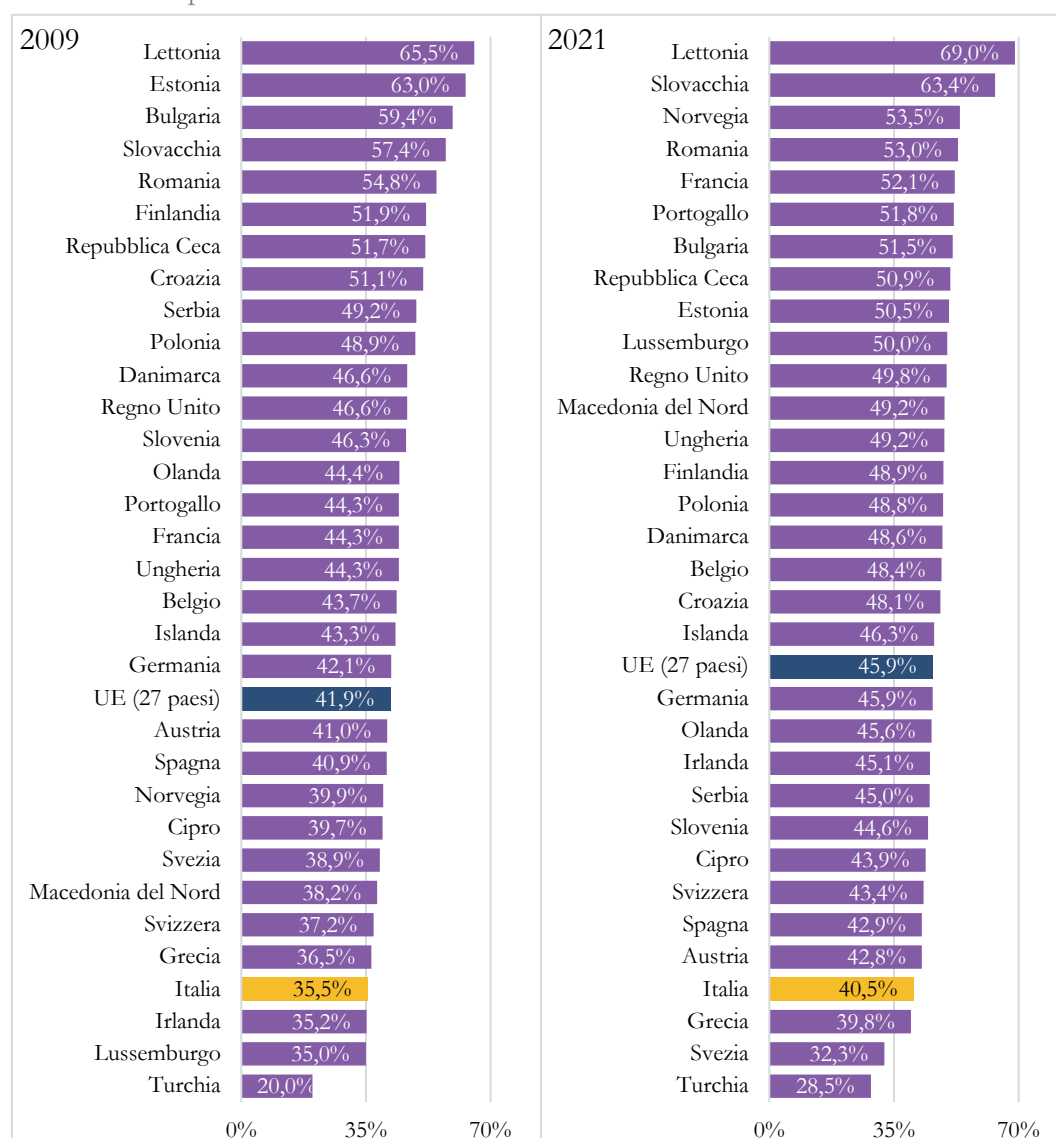
*Montenegro e Lituania rimossi per mancanza valori. Macedonia del Nord e Turchia valore 2020 per il 2021. Montenegro valore 2011 per il 2009. Regno Unito valore 2019 per il 2021. Serbia valori 2010 per il 2009. Estonia valore 2010 per il 2009. Malta valore 2012 per il 2009

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati EUROSTAT

In chiusura di questo capitolo dedicato ai numeri e alle tendenze della libera professione nei diversi contesti nazionali europei, si propone una statistica sulla caratterizzazione di genere nelle libere professioni. Di nuovo, la comparazione tra paesi evidenzia un ampio *range* di variabilità: da un lato emerge un gruppo di paesi, principalmente dell'Est europeo (Lettonia, Slovacchia, Norvegia, Romania, Francia, Portogallo, Bulgaria, Repubblica Ceca ed Estonia) in cui la libera professione si connota prevalentemente al femminile; al lato opposto si collocano due paesi dell'area mediterranea (Malta e Turchia) che contano pochissime donne nella libera professione, rispettivamente il 28,5% e il 38,8%.

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

Ordinamento per incidenza LP donne decrescente. Anno 2021.



*I dati si riferiscono solo ai LP che svolgono attività professionali, scientifiche e tecniche o che lavorano nel settore della sanità e dei servizi sociali. Lituania, Malta e Montenegro sono stati rimossi. Estonia e Macedonia del Nord valore 2011 per il 2009. Regno unito valore 2019 per il 2021. Macedonia del Nord e Turchia valore 2020 per il 2021. Serbia valore 2010 per il 2009

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati EUROSTAT

Complessivamente, le libere professioniste in UE (27 paesi) costituiscono poco meno del 46% dell'intero comparto al 2021. La componente femminile appare ancora lievemente minoritaria ma registra una crescita degna di nota rispetto al 2009, quando il suo peso si fermava al 41,9%. In Italia la presenza femminile nelle libere professioni appare più contenuta: le donne rappresentano infatti al 2021 il 40,5% dell'universo libero professionale; tuttavia, anche in Italia è in atto una chiara tendenza al riequilibrio di genere, se si osserva che il contributo della parte femminile è cresciuto di 5 punti percentuali rispetto al 2009 (Figura 3.5).

PARTE II
I LIBERI PROFESSIONISTI IN ITALIA

4 La congiuntura economica nazionale

In questo capitolo si propone una breve rassegna dei principali indicatori economici e occupazionali, al fine di disporre di elementi utili a circostanziare le analisi specifiche sulla libera professione ospitate nei capitoli successivi. In apertura – per il terzo anno consecutivo – si presentano alcune statistiche aggiornate sulla pandemia da Covid-19, evento da cui non si può prescindere dal momento che ha provocato un impatto sull'economia più deflagrante di quello della crisi del 2009. La congiuntura appare inoltre dominata, a partire dai primi mesi del 2022, dagli eventi seguiti all'invasione russa dell'Ucraina, che sul piano strettamente economico hanno comportato per i paesi europei una minor disponibilità di materie prime e un sostanziale incremento dei prezzi delle stesse.

Tabella 4.1: Indicatori principali dell'impatto del Covid-19 nelle regioni italiane

Ordinamento decrescente per decessi/1M ab. Aggiornamento all'8 settembre 2022.

	Popolazione	Casi totali	Attualmente positivi	Decessi	Casi totali/1M ab	Attualmente positivi/1M ab	Decessi/1M ab
Friuli Venezia Giulia	1.197.295	479.296	5.488	5.386	400.316	4.584	4.498
Valle d'Aosta	123.337	43.868	661	547	355.676	5.359	4.435
Lombardia	9.965.046	3.493.538	35.797	42.335	350.579	3.592	4.248
Emilia Romagna	4.431.816	1.832.191	16.118	17.939	413.418	3.637	4.048
Liguria	1.507.438	564.043	5.037	5.555	374.173	3.341	3.685
Piemonte	4.252.279	1.438.900	31.815	13.609	338.383	7.482	3.200
Veneto	4.854.633	2.214.720	37.856	15.402	456.208	7.798	3.173
P.A. Trento	542.158	205.885	2.232	1.593	379.751	4.117	2.938
Toscana	3.676.285	1.382.823	79.710	10.688	376.147	21.682	2.907
Abruzzo	1.273.660	544.623	27.452	3.646	427.605	21.554	2.863
P.A. Bolzano	535.774	256.556	1.763	1.530	478.851	3.291	2.856
Marche	1.489.789	608.989	4.946	4.096	408.775	3.320	2.749
Sicilia	4.801.468	1.629.015	43.376	12.145	339.274	9.034	2.529
Umbria	859.572	367.797	2.807	2.080	427.884	3.266	2.420
Molise	290.769	88.293	4.359	673	303.653	14.991	2.315
Puglia	3.912.166	1.460.401	12.426	9.019	373.297	3.176	2.305
Lazio	5.715.190	2.030.301	46.644	12.028	355.246	8.161	2.105
Campania	5.590.681	2.195.926	91.894	11.140	392.783	16.437	1.993
Basilicata	539.999	180.475	6.840	981	334.214	12.667	1.817
Sardegna	1.579.181	442.038	7.350	2.737	279.916	4.654	1.733
Calabria	1.844.586	544.934	50.860	2.969	295.423	27.573	1.610
Italia	58.983.122	22.004.612	515.431	176.098	373.066	8.739	2.986

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Protezione Civile e ISTAT

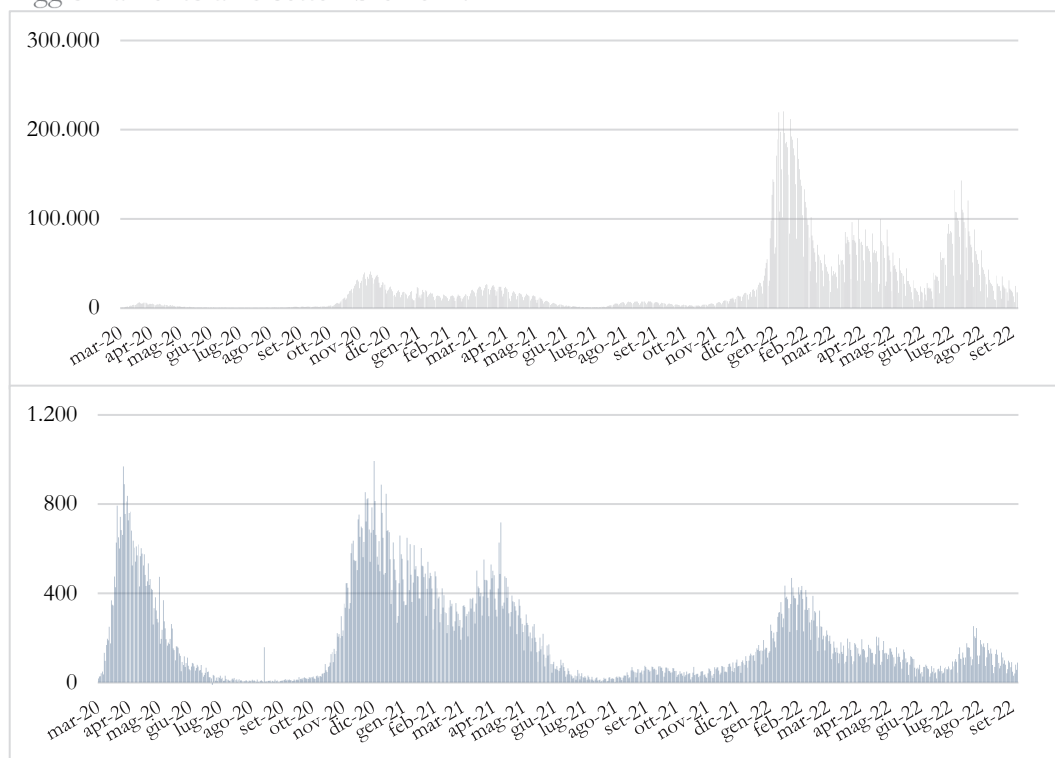
La disamina dei dati relativi alla pandemia mostra come l'Italia, nei primi giorni di settembre 2022, presentasse oltre 22 milioni di casi totali di Covid-19 e più di 176 mila decessi (Tabella 4.1). Alla stessa data si contavano oltre 500 mila casi attivi. In questa fase il dilagare del virus ad opera delle nuove varianti – più contagiose ma meno letali anche in considerazione del fatto che agiscono su una popolazione in larghissima parte vaccinata – è più intenso nelle regioni del Sud e Centro Italia, come si vede dalla penultima colonna della Tabella 4.1, che enumera i casi attualmente positivi per milione di abitanti.

Aldilà del dato contingente, le statistiche mostrano tuttavia come il prezzo più alto sia stato pagato dalle regioni del Nord Italia, che evidenziano un tasso di decessi per milione di abitanti molto superiore a quello delle regioni del Centro e del Meridione (ultima colonna Tabella 4.1). Questo dato è correlato ai drammatici esordi del Covid-19 in Italia, che nella prima fase ha interessato principalmente le regioni settentrionali, a partire dalla Lombardia, provocando nella cosiddetta “prima ondata” un numero di decessi molto alto (Figura 4.2).

L’evoluzione complessiva della pandemia in termini di contagi evidenzia vari picchi: la diffusione massima si ha nei primi mesi del 2022 – quando si è arrivati a contare oltre 200 mila nuovi casi al giorno – ma anche nell’ultimo periodo permane decisamente elevata. La curva dei decessi si discosta da quella dei contagi: i valori più critici si registrano, oltre che nella prima ondata, tra la fine del 2020 e la primavera 2021 (Figura 4.1). L’esplosione dei casi più recente, legata alla diffusione di nuove varianti più contagiose e all’allentamento delle misure restrittive ha comportato purtroppo un incremento del numero dei decessi, tuttavia se si guarda al rapporto casi/decessi appare evidente come la mortalità si sia ridotta drasticamente a partire dalla seconda metà del 2021 (Figura 4.3), con il diffondersi del vaccino in tutte le fasce d’età. Alla data del 2 agosto 2022 la percentuale di vaccinati si attesta in Italia sull’84,7%, passando dal 77,7% dell’Alto Adige all’87,6% di Puglia e Molise (Figura 4.4).

Figura 4.1: Andamento dei casi e dei decessi giornalieri in Italia

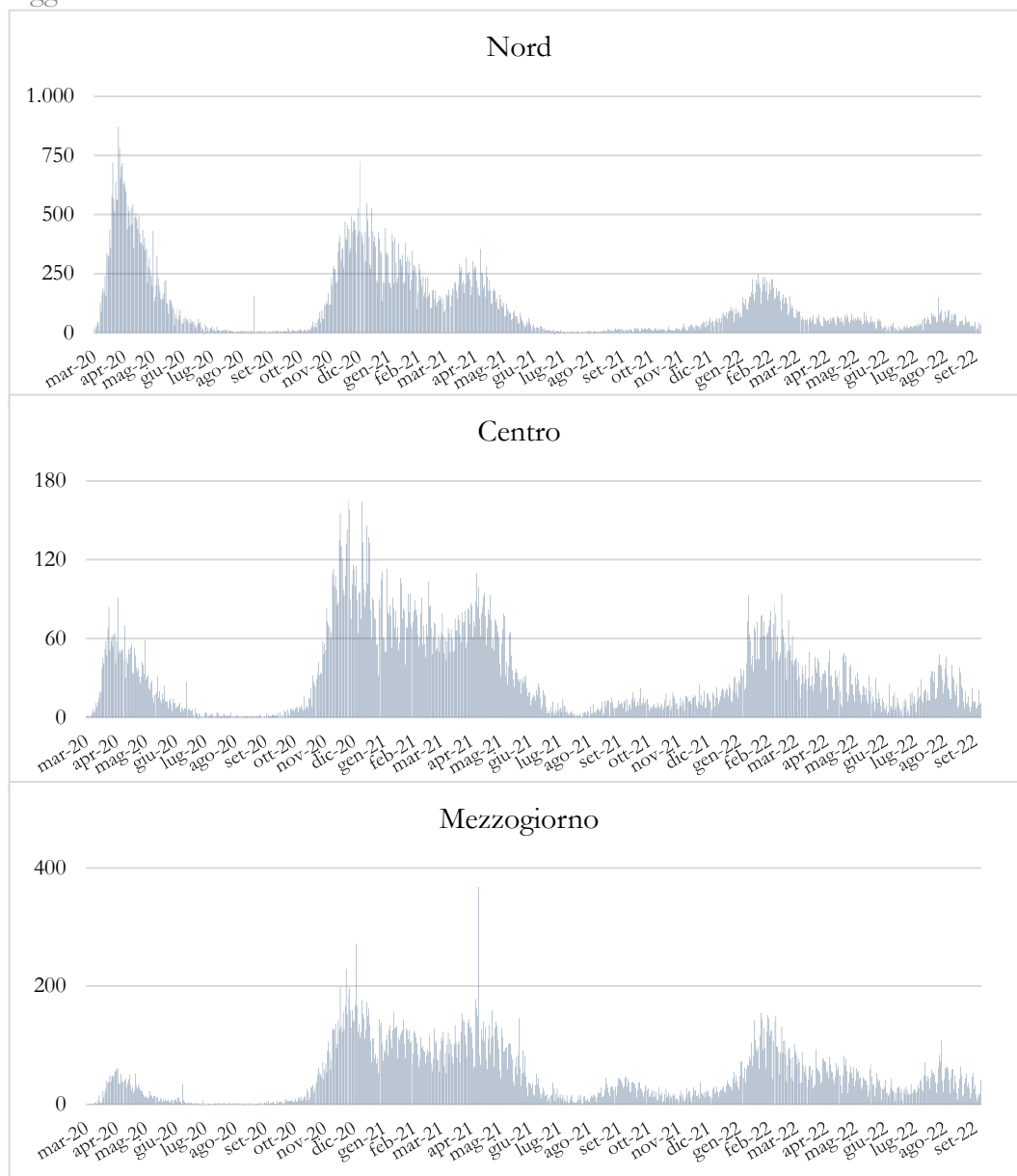
Aggiornamento all’8 settembre 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Protezione Civile

Figura 4.2: Andamento dei decessi giornalieri nelle ripartizioni italiane

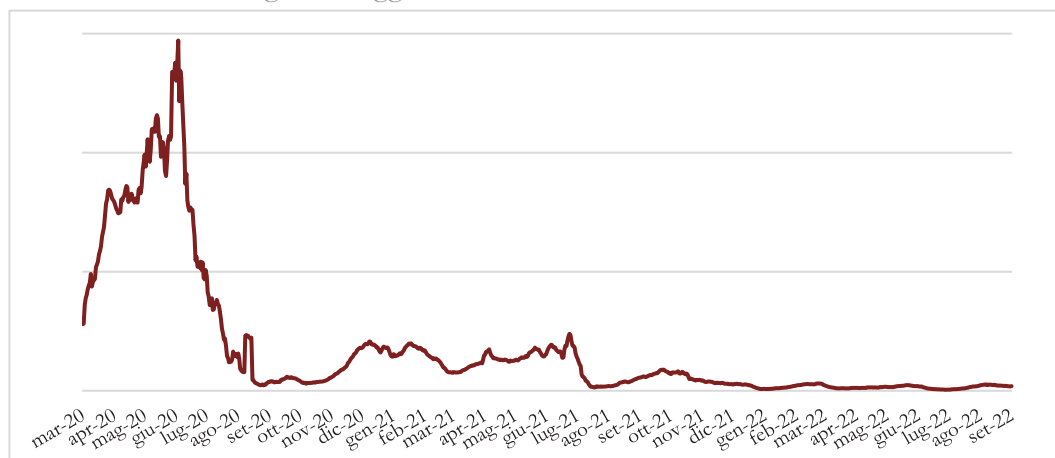
Aggiornamento all'8 settembre 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Protezione Civile

Figura 4.3: Andamento dei decessi da Covid-19 in rapporto ai casi rilevati

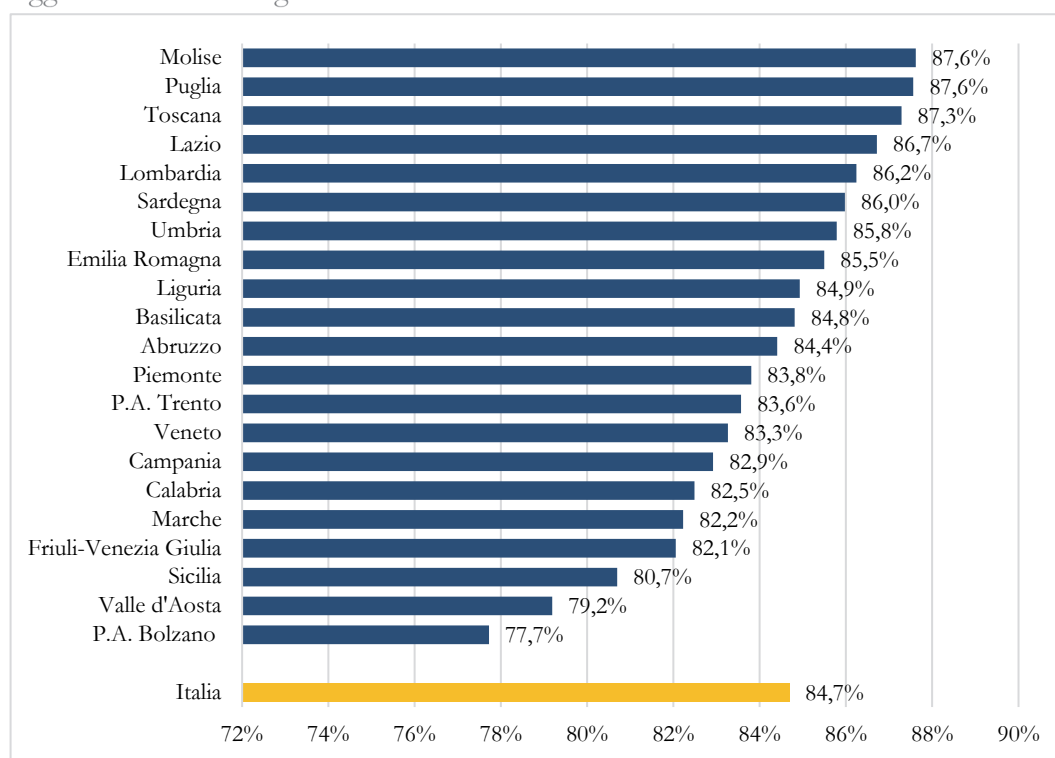
Medie mobili a sette giorni. Aggiornamento all'8 settembre 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Protezione Civile

Figura 4.4: Percentuali di vaccinati sull'intera popolazione in Italia e nelle sue regioni

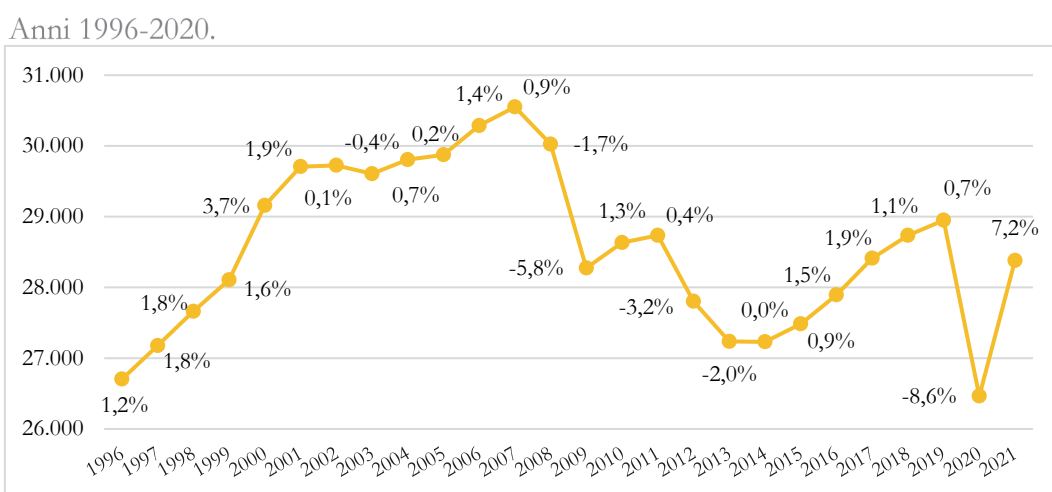
Aggiornamento al 2 agosto 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Sole24Ore e ISTAT

L'imperativo assoluto legato al contenimento dei contagi, che ha dominato il primo periodo di gestione dell'emergenza Covid-19, ha comportato sul piano macroeconomico il crollo del prodotto interno lordo. La caduta del PIL pro capite (Figura 4.5) registrata nel 2020, pari -8,4 punti percentuali, è stata tale da riportare in un solo anno i valori al di sotto del livello del 1996, molto più intensa e repentina, dunque, di quella registrata nella crisi del 2008-2009. Come anticipato, la frenata del PIL è stata determinata dal blocco di larga parte del sistema economico e produttivo, imposto per contrastare la diffusione dell'epidemia virale; questo tipo di intervento ha comportato un calo di tutte le componenti del prodotto interno lordo: consumi, investimenti e domanda estera netta.

Figura 4.5: Dinamica di lungo periodo del PIL pro capite e variazione rispetto all'anno precedente



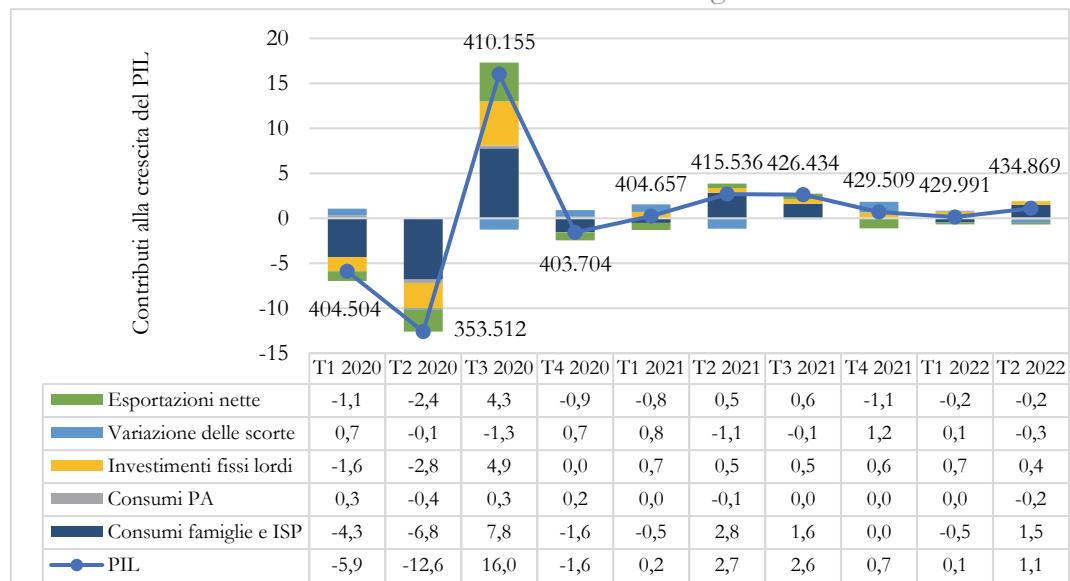
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

La Figura 4.6 mostra come la caduta sia tutta a carico del primo e secondo trimestre 2020: il terzo trimestre inverte decisamente la tendenza, realizzando un sensibile recupero. Nella parte centrale del 2021 la dinamica congiunturale del PIL mette a segno importanti crescite (+2,7% e +2,6%, rispettivamente nel II e nel III trimestre) per poi attenuarsi nell'ultimo trimestre dell'anno (+0,7%). All'inizio del 2022 la dinamica di crescita sembra essere quasi esaurita (+0,1%). Il forte rallentamento della ripresa è stato comune anche alle altre principali economie europee. In Italia, la lieve crescita congiunturale di inizio 2022 è stata interamente dovuta all'incremento degli investimenti fissi lordi (+0,8 punti percentuali), mentre i consumi di famiglie e ISP (Istituzioni sociali private senza scopo di lucro al servizio delle famiglie) hanno sottratto 0,5 punti e la domanda estera netta ulteriori 0,3 punti, per effetto dell'aumento ancora molto sostenuto delle importazioni. L'apporto della spesa della PA e della ricostituzione di scorte è stato invece nullo (Figura 4.6)

Il sensibile recupero del prodotto interno lordo intervenuto al 2021 ha consentito inoltre di invertire la dinamica del rapporto Debito/PIL, sceso al IV trimestre 2021 al 150,8 per cento, dopo il massimo storico del 159,3 del I trimestre del 2021. Nel I trimestre 2022 tuttavia il rapporto Debito/PIL riprende a salire (152,6) a causa di un'ulteriore crescita del debito pubblico non compensata dalla crescita del PIL nominale (Figura 4.7).

Figura 4.6: Contributi alla crescita congiunturale del PIL

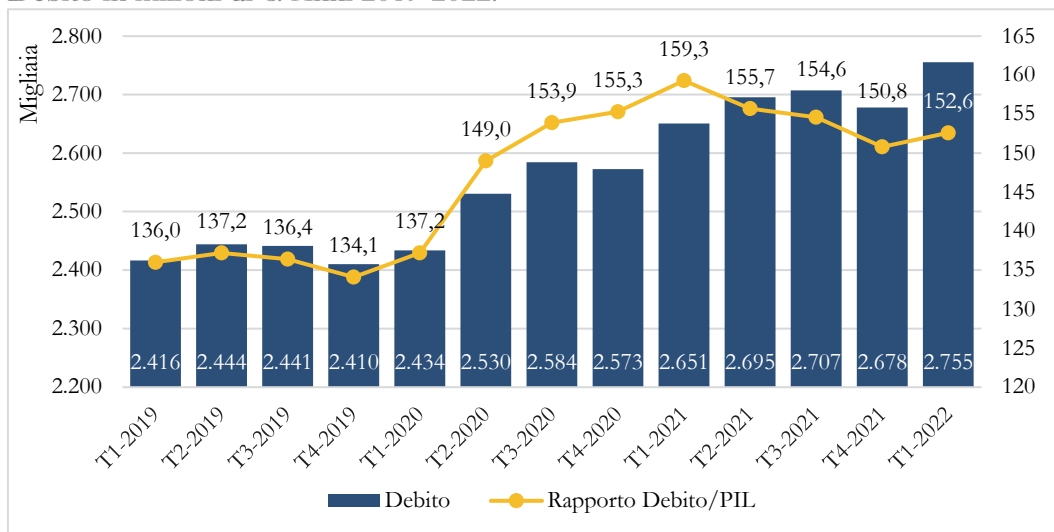
Valori % ed etichette in milioni di €. Dati trimestrali destagionalizzati. Anni 2020-2021.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

Figura 4.7: Andamento trimestrale del debito pubblico e rapporto Debito/PIL

Debito in milioni di €. Anni 2019-2022.



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

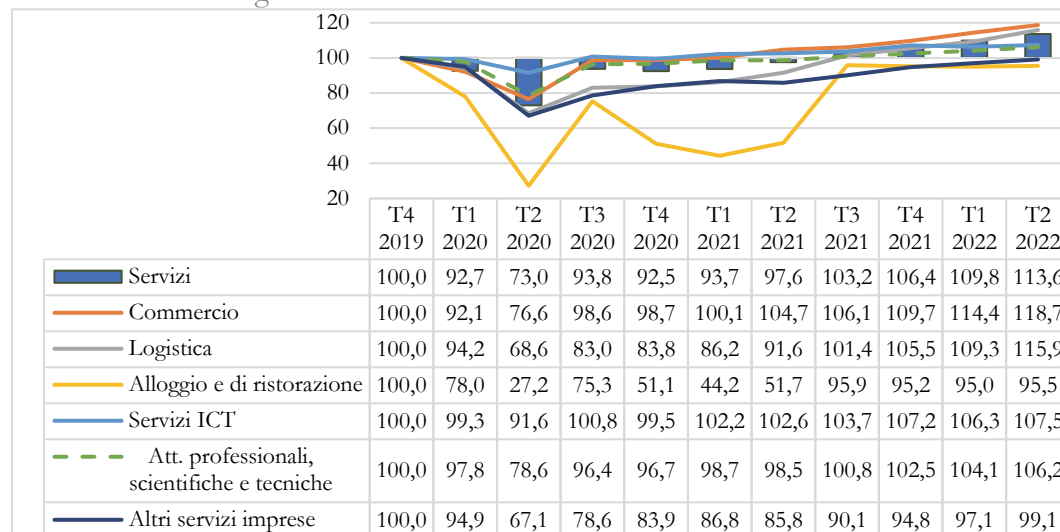
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Focalizzandosi sul comparto del terziario, centrale ai nostri interessi, l'indicatore del fatturato individua già al III trimestre del 2021 il pieno recupero dei livelli pre-pandemia. Nel I trimestre del 2022 quindi l'attività dei servizi ha continuato a crescere, consolidandosi nel secondo trimestre, quando il fatturato del settore ha registrato per la sesta volta un tasso di crescita congiunturale positivo (Figura 4.8). Il commercio, la logistica e i servizi ICT hanno registrato il recupero più ampio; molto positivo appare anche il trend del comparto delle libere professioni ordinarie, mentre i servizi di alloggio e ristorazione e gli altri servizi alle imprese, pur segnando una forte crescita, non sembrano aver recuperato i livelli del 2019. I settori che hanno mostrato maggiori

ritardi nel processo di recupero sono stati quelli più colpiti dalle misure di contenimento dovute all'emergenza sanitaria, quali le attività di alloggio e ristorazione, quelle delle agenzie di viaggio e i servizi di supporto alle imprese.

Figura 4.8: Fatturato dei servizi

Valori mensili destagionalizzati. Indice base T4-2019=100. Anni 2021-2022.

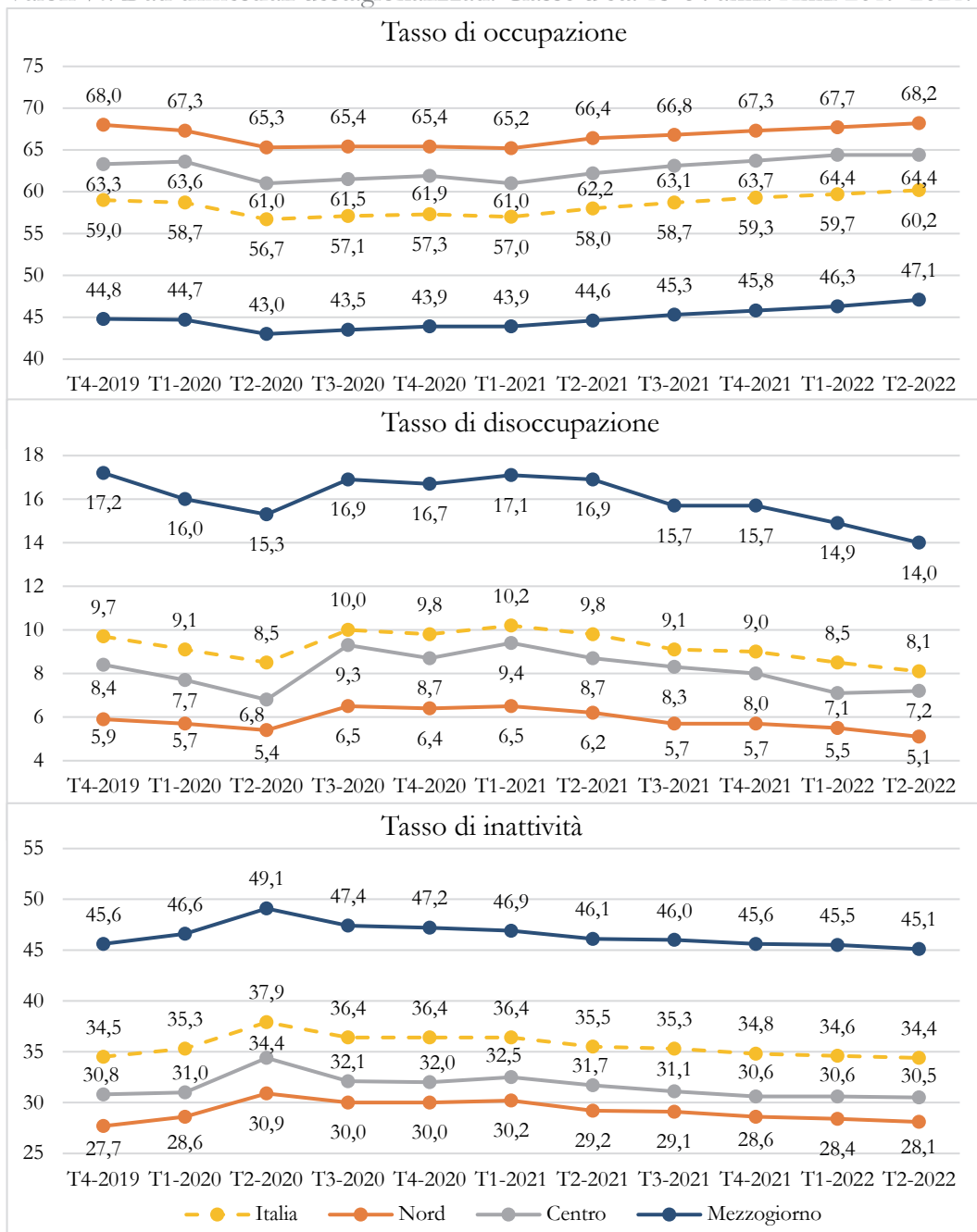


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

Anche sul versante occupazionale gli indicatori mostrano un consolidamento della ripresa: il tasso di occupazione prosegue per tutto il primo semestre 2022 il trend di risalita imboccato con l'avvio del 2021; il tasso di disoccupazione scende per il quinto trimestre consecutivo e anche il tasso di inattività individua una debole ma costante flessione, riportandosi quantomeno sui livelli pre-pandemia (Figura 4.9). Il dettaglio per tipologia contrattuale (Figura 4.10) mostra come a partire dal secondo trimestre 2021 la crescita riguardi sia il lavoro dipendente che il lavoro indipendente, componente quest'ultima duramente colpita dal calo occupazione del 2020: nella prima fase della pandemia l'Istat stima infatti tra il primo e secondo trimestre 2020 un'emorragia pari a circa 700 mila posizioni di lavoro tra gli indipendenti, che tuttavia appare interamente compensata dalle variazioni positive registrate negli ultimi periodi. Spostandosi nell'area del lavoro dipendente, infine, i dati della Figura 4.10 mostrano come la crescita che prosegue ininterrotta nell'ultimo anno interessi sia i contratti a tempo determinato che quelli a tempo indeterminato.

Figura 4.9: Dinamica del tasso di occupazione, disoccupazione e inattività in Italia e nelle sue ripartizioni

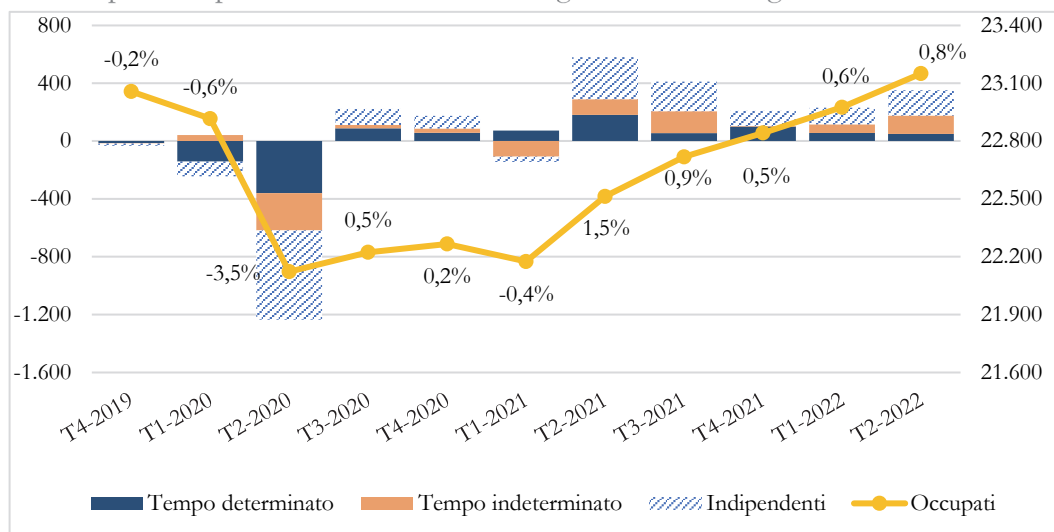
Valori %. Dati trimestrali destagionalizzati. Classe d'età 15-64 anni. Anni 2019-2021.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

Figura 4.10: Occupati e variazione congiunturale per carattere dell'occupazione in Italia

Variatione congiunturale per tempo determinato, indeterminato e indipendenti e relativa per occupati. Valori trimestrali destagionalizzati in migliaia. Anni 2019-2022.



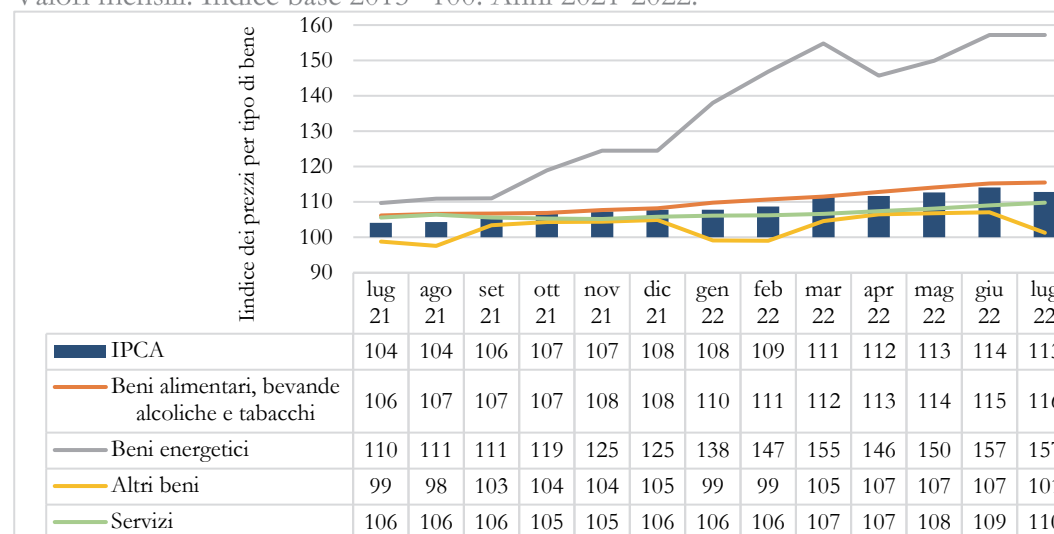
L'istogramma si riferisce all'asse sx, la linea gialla si riferisce all'asse dx

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

In chiusura di questo capitolo dedicato alla congiuntura economica appare infine opportuno soffermarsi brevemente sul tema dei prezzi delle materie prime, questione che attualmente domina le preoccupazioni degli attori economici, riportando gli scenari nell'incertezza.

Figura 4.11: Indice armonizzato dei prezzi al consumo e divisione tra beni alimentari, bevande alcoliche e tabacchi, beni energetici, altri beni e servizi

Valori mensili. Indice base 2015=100. Anni 2021-2022.

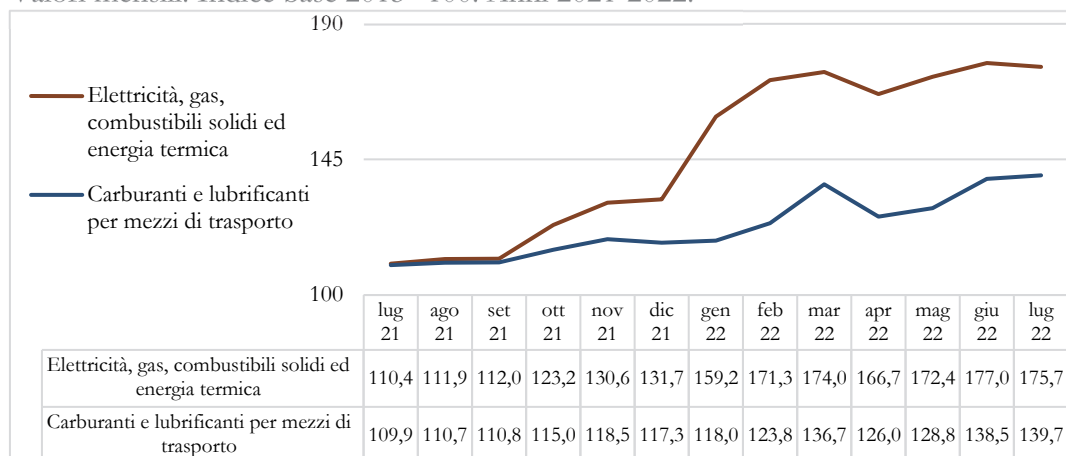


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

In estrema sintesi, la netta ripresa della domanda mondiale seguita allo stop imposto dalla pandemia ha portato con sé una repentina risalita dei prezzi delle materie prime, in particolare di quelle energetiche. Inoltre, gli aumenti delle principali materie prime alimentari si sono accentuati a partire da febbraio di quest'anno a causa della guerra tra Russia e Ucraina. La risalita delle quotazioni del gas ha determinato uno shock che ha colpito prevalentemente i mercati europei, solo in parte mitigato dal deprezzamento del cambio dell'euro verso il dollaro. L'incremento delle quotazioni delle materie prime, interrompendo una lunga fase di stabilità dei prezzi, ha comportato una spinta inflazionistica che nei mesi più recenti ha raggiunto valori decisamente superiori alle stime previsionali delle Banche Centrali nelle principali economie. In Italia, osservando la Figura 4.11, si nota in particolare una forte crescita dei prezzi al consumo dei beni energetici che, come numero indice, passano dal 110 di luglio 2021 al 157 di luglio 2022. Più nel dettaglio, l'indice dei beni energetici diviso per categoria, evidenzia una crescita particolarmente marcata del comparto "Elettricità, gas, combustibili solidi ed energia termica" (che arrivano a un valore indice di 175,7) mentre la componente "Carburanti e lubrificanti per mezzi di trasporto" mostra una variazione più contenuta (valore indice pari a 139 a luglio 2022, Figura 4.12).

Figura 4.12: Indice armonizzato dei prezzi al consumo, divisione per tipo di bene energetico

Valori mensili. Indice base 2015=100. Anni 2021-2022.



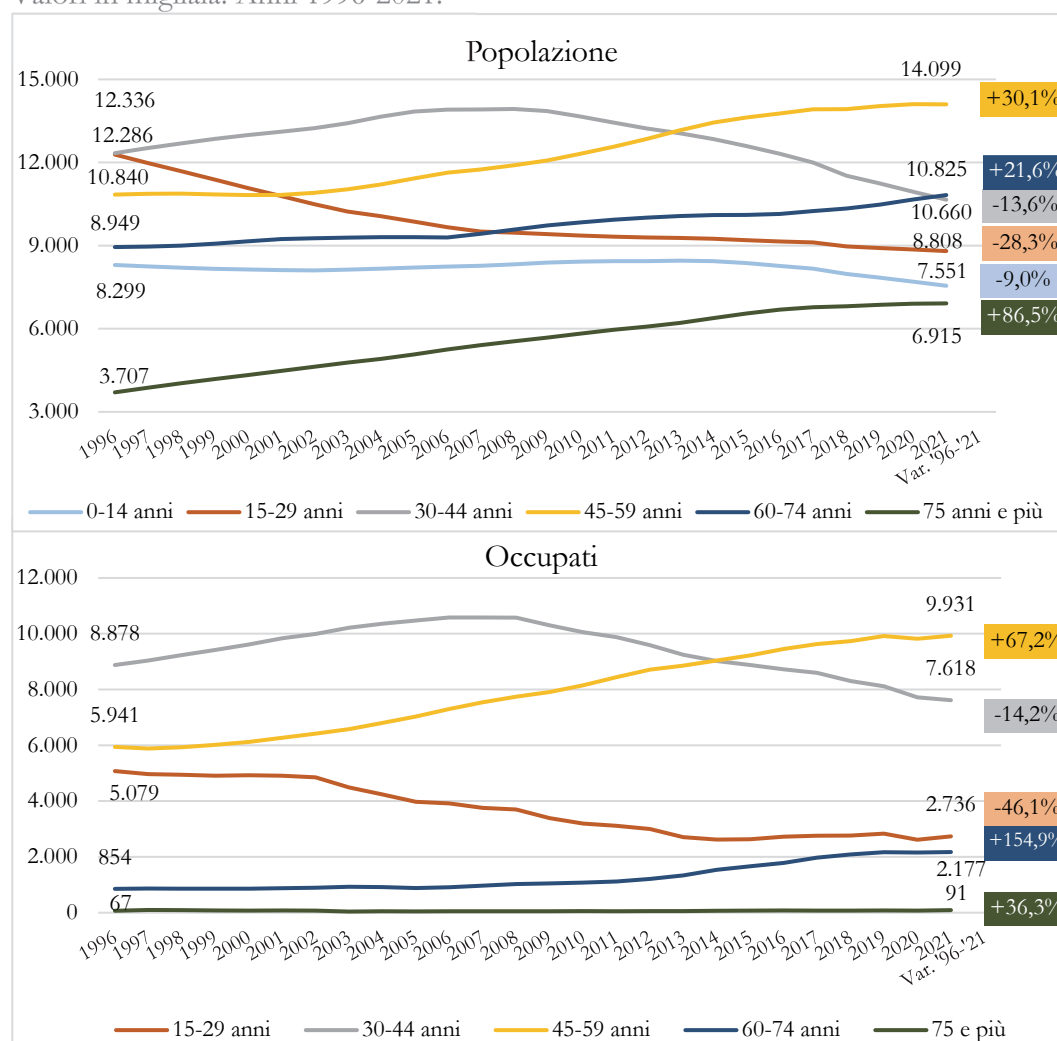
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

5 L'impatto della situazione demografica sul mercato del lavoro

Il presente contributo riprende il tema demografico già affrontato nel Capitolo 2 in un'ottica di comparazione internazionale, proponendo alcuni approfondimenti dedicati al contesto nazionale. Come anticipato, l'analisi della dinamica demografica italiana evidenzia come sia presente un declino strutturale della popolazione che si riversa, inevitabilmente, sul mercato del lavoro. I dati rilasciati dall'Istat mostrano come la popolazione si stia riducendo costantemente dal 2014, quando i residenti ammontavano a circa 60 milioni e 300 mila. La popolazione al 1° gennaio 2022 scende a 58 milioni e 983 mila unità registrando, nell'arco di 8 anni, una perdita cumulata pari a un milione e 363 mila residenti.

Figura 5.1: Andamento della popolazione e degli occupati in Italia, divisione per fascia di età e variazione 1996-2019

Valori in migliaia. Anni 1996-2021.



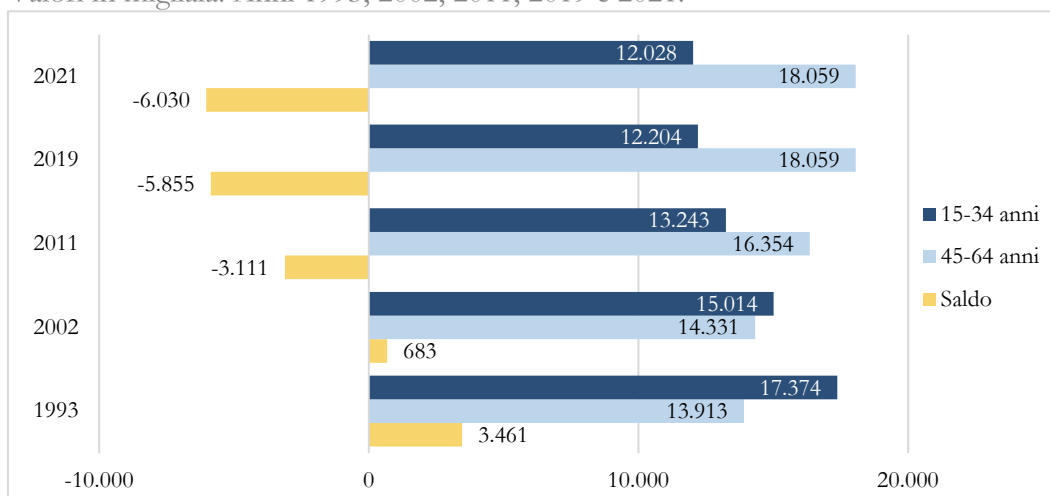
Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

In particolare, si assiste ad una drammatica riduzione della popolazione in età 15-29 anni che passa dagli oltre 12 milioni del 1996 a poco meno di nove milioni (dato 2021), con una variazione negativa di oltre 28 punti percentuali. Nello stesso arco di tempo si registra una crescita sostenuta della popolazione con più di 45 anni, che segna un +30% nella fascia 45-59 anni e arriva a +86,5% per gli ultrasettantacinquenni (prima parte della Figura 5.1).

L'impatto di tali dinamiche demografiche sul mercato del lavoro è estremamente significativo. La Figura 5.2 ne chiarisce meglio la portata, ponendo in raffronto i contingenti di popolazione in età di ingresso occupazionale (fascia 15-34 anni) con quelli dei lavoratori maturi (45-64 anni), in prossima uscita dal mercato del lavoro. Al 1993 le forze di lavoro potenziali in ingresso superavano di quasi tre milioni e 500 mila unità quelle in uscita; al 2002 il mercato del lavoro italiano poteva ancora contare su saldi demografico-occupazionali positivi, seppure molto più contenuti (680 mila unità). Al 2011 la situazione appariva rovesciata: i contingenti di “forze lavoro potenziali in uscita” superavano di oltre tre milioni le nuove leve potenziali, con un saldo negativo in continuo aumento, salito a oltre 6 milioni di unità al 2021 (Figura 5.2).

Figura 5.2: Popolazione in età 15-34 anni e 45-64 anni e relativo saldo

Valori in migliaia. Anni 1993, 2002, 2011, 2019 e 2021.



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

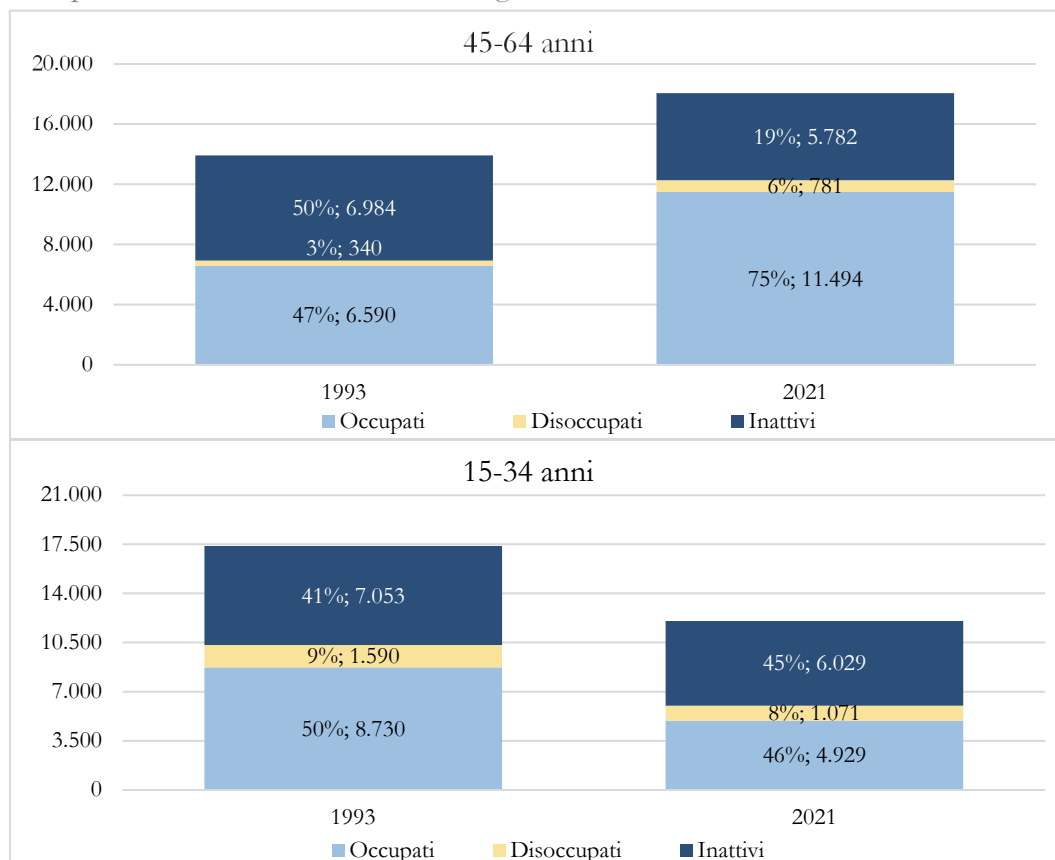
I dati qui descritti raccontano dunque un mercato del lavoro che non ha i numeri necessari ad alimentare il normale, necessario ricambio generazionale. Alla variabile demografica si aggiungono peraltro altri fattori – alcuni dei quali già ripresi nel Capitolo 2 – che fanno sì che i giovani oggi, oltre ad essere molti di meno, presentino anche tassi di occupazione più bassi. Le dinamiche dell'occupazione (seconda parte della Figura 5.1) evidenziano infatti per la fascia di età in ingresso occupazionale (15-29 anni) una diminuzione più che proporzionale al calo demografico, dovuta in buona misura al fatto che oggi i giovani italiani studiano di più (e, come si è visto nel Capitolo 2, hanno percorsi formativi particolarmente lunghi rispetto ai coetanei degli altri paesi europei). Al contrario gli ultraquarantacinquenni sono aumentati di numero e al contempo presentano oggi tassi di occupazione molto superiori rispetto agli anni '90. Estremamente significativo risulta – per inciso – l'incremento occupazionale segnato dalla popolazione in età 60-74 anni: in questa classe d'età si conta oggi un numero di

occupati pari a due volte e mezzo quelli del 1996. L'espansione occupazionale di questa classe d'età va ben oltre i ritmi di crescita demografica – pure sostenuti – e appare il frutto delle riforme pensionistiche che hanno posticipato le età di accesso al pensionamento. La dinamica è a sua volta influenzata dalle trasformazioni in atto nel tessuto economico produttivo, che oggi appare molto diverso da quello degli anni '90 anche sotto il profilo delle mansioni e dei contenuti del lavoro: il numero di lavoratori impegnati nei lavori usuranti è andato progressivamente riducendosi mentre la crescita del terziario e del lavoro impiegatizio, l'espansione delle professioni e l'aumento del livello di specializzazione richiesto dal mercato del lavoro, se da un lato hanno comportato un ingresso dilatato nel mondo del lavoro, dall'altro consentono una permanenza più lunga nell'età attiva.

Tornando al confronto sopra proposto tra popolazione in età di ingresso occupazionale (15-34) e popolazione matura (45-64) la Figura 5.3 ci consente di apprezzare il netto divario dimensionale che si è venuto a creare nel tempo tra i due *target*, in termini di contributo al mercato del lavoro. Basti notare che al 1993 gli occupati tra i 15 e i 34 anni superavano gli 8 milioni 700 mila – ovvero oltre 2 milioni in più rispetto ai 45-64enni – mentre al 2021 scendono sotto i 5 milioni di unità e rappresentano meno della metà dei lavoratori in età 45-64, che nel frattempo sono aumentati in misura considerevole, anche e soprattutto ad opera della componente femminile. Se si guarda alla composizione percentuale, si nota per i 15-34enni un lieve calo dei disoccupati (dal 9% del 1993 all'8% del 2021) ma soprattutto una crescita dei tassi di inattività (dal 41% al 45%), dati sostanzialmente da una maggiore diffusione dello status di studente e dalla contestuale diminuzione degli occupati. Tra i 45-64enni si registra invece una nettissima riduzione dei tassi di inattività – trainata in buona misura dalla progressiva eclissi dello status di “casalinga” – a quasi esclusivo vantaggio dell'occupazione: oggi ben il 75% della popolazione in questa fascia d'età ha un lavoro; al 1993 la condizione di occupato riguardava meno della metà di essi (47%).

Figura 5.3: Status occupazionale della popolazione in età 15-34 e 45-64 in Italia

Composizione % e valori assoluti in migliaia. Anni 1993 e 2021.



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

Al netto delle distorsioni provocate da un sistema formativo che, in generale, tende a prolungare eccessivamente i tempi di ingresso nel mercato del lavoro – come emerge dalle analisi comparate riportate al Capitolo 2 – l'investimento in istruzione delle giovani generazioni rappresenta naturalmente un fattore estremamente positivo, tanto più ai fini dello sviluppo delle professioni, che si alimentano per loro natura di competenze elevate e specialistiche. Sotto questo profilo i dati (Tabella 5.1) mostrano come il segmento della libera professione sia tutto sommato quello meno danneggiato dalla dinamica demografica. Il calo occupazionale a carico della popolazione in età 15-34 anni, mediamente pari al 26% tra il 2009 e il 2020, è infatti nettamente più contenuto tra i liberi professionisti (-1,5%). Nel lavoro dipendente (-23%) e nel complesso dell'occupazione indipendente (-36,5%) la diminuzione è invece molto più consistente. L'impatto della variabile demografica appare dunque decisamente attenuato nella libera professione, settore in grado di beneficiare più degli altri dell'accresciuta scolarizzazione delle forze di lavoro. E tuttavia non vanno sottaciuti i processi di invecchiamento progressivo che interessano anche l'universo delle professioni, desumibili da un divario tra il numero di professionisti in età 15-34 e 45-64 che va ampliandosi. Se infatti nel 2009 i professionisti maturi erano circa 240 mila in più rispetto agli under 35, a partire dal 2017 la differenza si attesta costantemente sopra le 450 mila unità (Tabella 5.1).

Tabella 5.1: Dipendenti, indipendenti, liberi professionisti e occupati in età 15-34 anni e 45-64 anni e relativo saldo in Italia e variazione 2009-2020

Valori in migliaia. Anni 2009, 2011, 2013, 2015, 2017, 2019 e 2020.

	2009	2011	2013	2015	2017	2019	2020	Variazione 2009-2020
Dipendenti	17.277	17.240	16.878	16.988	17.681	18.048	17.746	2,7%
<i>15-34 anni</i>	5.362	4.876	4.266	4.020	4.210	4.327	4.106	-23,4%
<i>45-64 anni</i>	6.331	6.817	7.301	7.837	8.399	8.837	8.904	40,6%
<i>Saldo</i>	-969	-1.940	-3.036	-3.817	-4.189	-4.510	-4.798	395,2%
Indipendenti	5.748	5.727	5.542	5.477	5.342	5.312	5.158	-10,3%
<i>15-34 anni</i>	1.262	1.180	1.041	988	887	843	801	-36,5%
<i>45-64 anni</i>	2.362	2.476	2.510	2.627	2.690	2.759	2.730	15,6%
<i>Saldo</i>	-1.100	-1.296	-1.469	-1.639	-1.803	-1.916	-1.929	75,4%
Liberi professionisti	1.205	1.275	1.340	1.383	1.461	1.499	1.458	21,0%
<i>15-34 anni</i>	241	234	241	246	237	251	237	-1,5%
<i>45-64 anni</i>	479	532	570	624	693	705	692	44,6%
<i>Saldo</i>	-238	-298	-328	-378	-456	-454	-455	91,4%
Occupati	23.025	22.967	22.420	22.465	23.023	23.360	22.904	-0,5%
<i>15-34 anni</i>	6.624	6.056	5.307	5.008	5.096	5.170	4.907	-25,9%
<i>45-64 anni</i>	8.693	9.293	9.811	10.464	11.089	11.596	11.634	33,8%
<i>Saldo</i>	-2.069	-3.237	-4.504	-5.456	-5.993	-6.426	-6.727	225,2%

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

In chiusura di questo approfondimento dedicato a demografia e mercato del lavoro, vale la pena portare l'attenzione su un ultimo dato riferito alla concorrenzialità della libera professione sul mercato del lavoro delle alte specializzazioni. Sotto questo profilo i dati individuano luci e ombre: se si guarda ad esempio alle professioni di tipo tecnico (architetti, ingegneri) si osserva una crescita occupazionale sotto forma di lavoro dipendente, cui si contrappone un calo della libera professione. Se per gli architetti le assunzioni con contratto dipendente non sono sufficienti a contrastare le complessive perdite occupazionali, nel caso degli ingegneri il bilancio occupazionale è ampiamente positivo: la professionalità dell'ingegnere è dunque molto richiesta e in questo contesto la scelta lavorativa mostra di privilegiare le posizioni alle dipendenze (Tabella 5.2).

Tabella 5.2: Numero di dipendenti e indipendenti per alcune professioni intellettuali, scientifiche e di elevata specializzazione. Differenza 2020-2011 e variazione 2011-2020.

Ordinamento decrescente per variazione 2011-2020. Anni 2011 e 2020.

	Valori assoluti		Differenza	Variazione
	2011	2020	2020-2011	2011-2020
Specialisti e tecnici in scienze informatiche	107.169	214.897	107.727	100,5%
<i>Dipendenti</i>	82.427	181.806	99.380	120,6%
<i>Indipendenti</i>	24.743	33.090	8.348	33,7%
Veterinari	19.248	27.446	8.198	42,6%
<i>Dipendenti</i>	7.110	7.989	879	12,4%
<i>Indipendenti</i>	12.138	19.457	7.319	60,3%
Ingegneri	208.955	252.506	43.551	20,8%
<i>Dipendenti</i>	127.098	171.978	44.880	35,3%
<i>Indipendenti</i>	81.857	80.528	-1.330	-1,6%
Avvocati e procuratori legali	220.098	246.886	26.788	12,2%
<i>Dipendenti</i>	35.196	43.358	8162	23,2%
<i>Indipendenti</i>	184.901	203.527	18.626	10,1%
Specialisti della salute	278.139	301.428	23.288	8,4%
<i>Dipendenti</i>	163.279	156.853	-6.426	-3,9%
<i>Indipendenti</i>	114.861	144.575	29.714	25,9%
Architetti, pianificatori, paesaggisti e specialisti recupero e conservazione del territorio	124.274	120.843	-3.432	-2,8%
<i>Dipendenti</i>	23.998	27.420	3.423	14,3%
<i>Indipendenti</i>	100.277	93.422	-6.854	-6,8%
Geologi, meteorologi, geofisici e professioni assimilate	12.675	10.163	-2.512	-19,8%
<i>Dipendenti</i>	4.907	4343	-564	-11,5%
<i>Indipendenti</i>	7.768	5.820	-1948	-25,1%
Notai	7.010	4.928	-2.082	-29,7%
<i>Dipendenti</i>	1.185	-	-	-
<i>Indipendenti</i>	5.826	4.928	-897	-15,4%

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

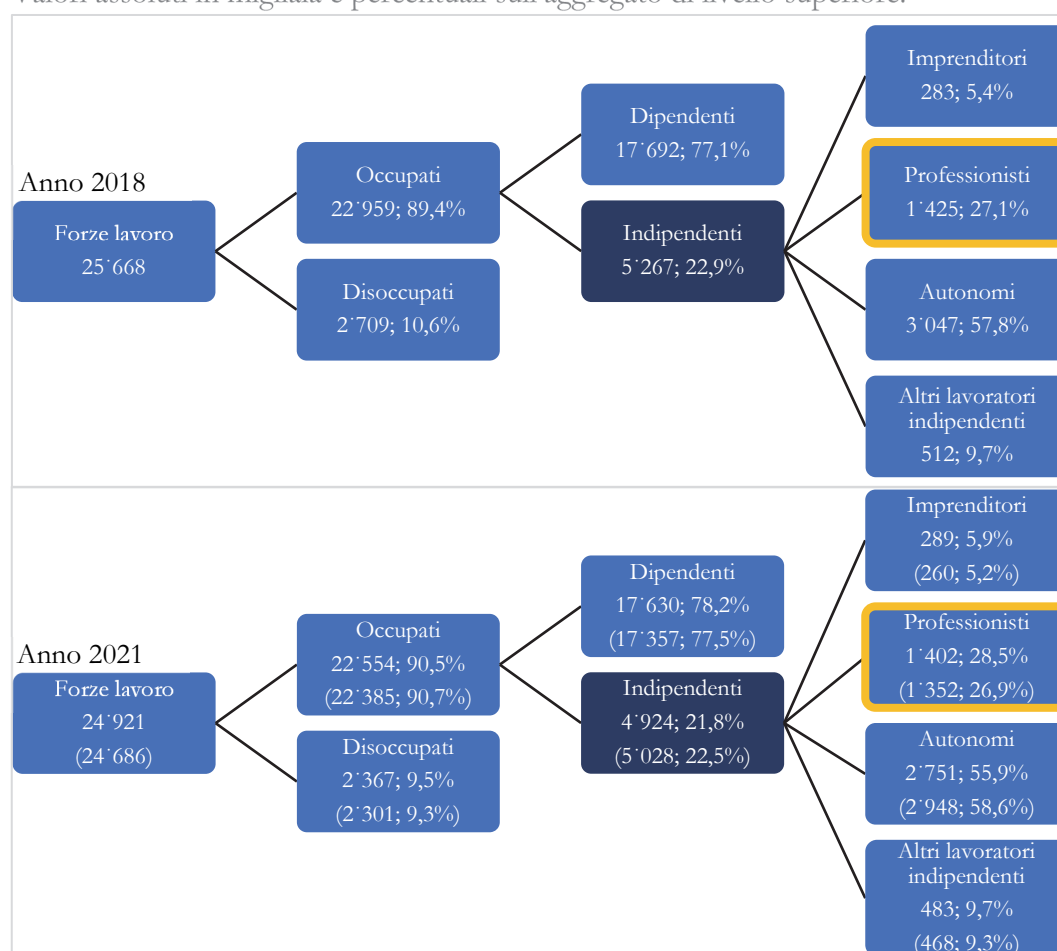
Soffermandosi ancora sulle professioni ordinistiche, Tabella 5.2, va segnalato in positivo il caso delle professioni legali, che risultano in crescita sia *sub forma* di lavoro dipendente sia *sub forma* di libera professione: i trend di crescita dei contratti dipendenti sono più sostenuti (+23% contro il +10% della libera professione) ma i numeri complessivi raccontano un segmento occupazionale che permane saldamente ancorato alla libera professione. La crescita più intensa è quella espressa dagli specialisti e tecnici informatici, che nell'arco di un decennio raddoppiano i volumi occupazionali, soprattutto ad opera dei contratti di lavoro dipendente (+120,6%) ma anche grazie al contributo di nuove partite IVA (+33,7%). Ancora diverso il caso dei veterinari, segmento in forte espansione (+43%) la cui crescita si esprime prevalentemente nella forma della libera professione (+60%). Va infine segnalato il caso degli specialisti della salute, gruppo in controtendenza che nel medio periodo vede una flessione del lavoro alle dipendenze (-3,9%) e di converso un significativo incremento della libera professione (+26%).

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 quattro anni (2018-2021) 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 2021 (valori 2020 in parentesi)

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



*I dati si riferiscono all'occupazione principale

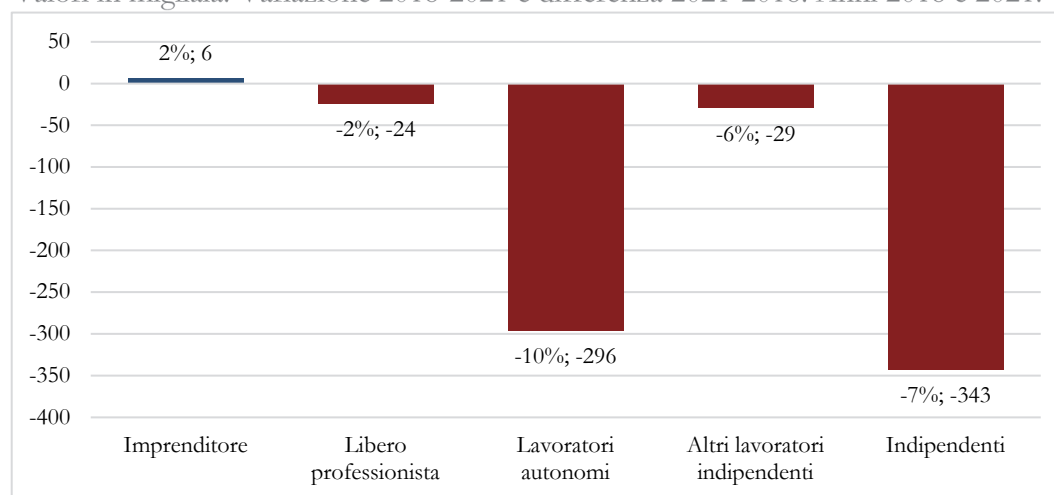
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

Le analisi mirano innanzitutto a confrontare la situazione pre e post pandemia, dal lato occupazionale. Si osserva così che già a fine 2021 il mercato del lavoro dipendente aveva quasi completamente assorbito le perdite occupazionali maturate nell'anno di esordio del Covid-19 (Figura 6.1). Diversamente il calo occupazionale registrato al 2020 nell'area del lavoro indipendente è proseguito ulteriormente con il 2021: a rilevare un nuovo calo occupazionale è in particolare il segmento del lavoro autonomo, mentre i professionisti mostrano una ripresa, non sufficiente però a colmare completamente

le perdite subite nel primo anno di pandemia. Più nel dettaglio, gli impatti occupazionali della pandemia sul lavoro indipendente (Figura 6.2) mostrano come tra il 2018 e il 2021 si siano persi in questo comparto 343 mila posti di lavoro (-7%). Nello specifico i lavoratori autonomi registrano un calo di 296 mila unità (-10%) e gli altri lavoratori indipendenti di circa 29 mila (-6%). I liberi professionisti diminuiscono di 24 mila unità, con una variazione negativa del 2%; in crescita risultano solo gli imprenditori (+2%).

Figura 6.2: Andamento delle quattro grandi classi che compongono il lavoro indipendente

Valori in migliaia. Variazione 2018-2021 e differenza 2021-2018. Anni 2018 e 2021.

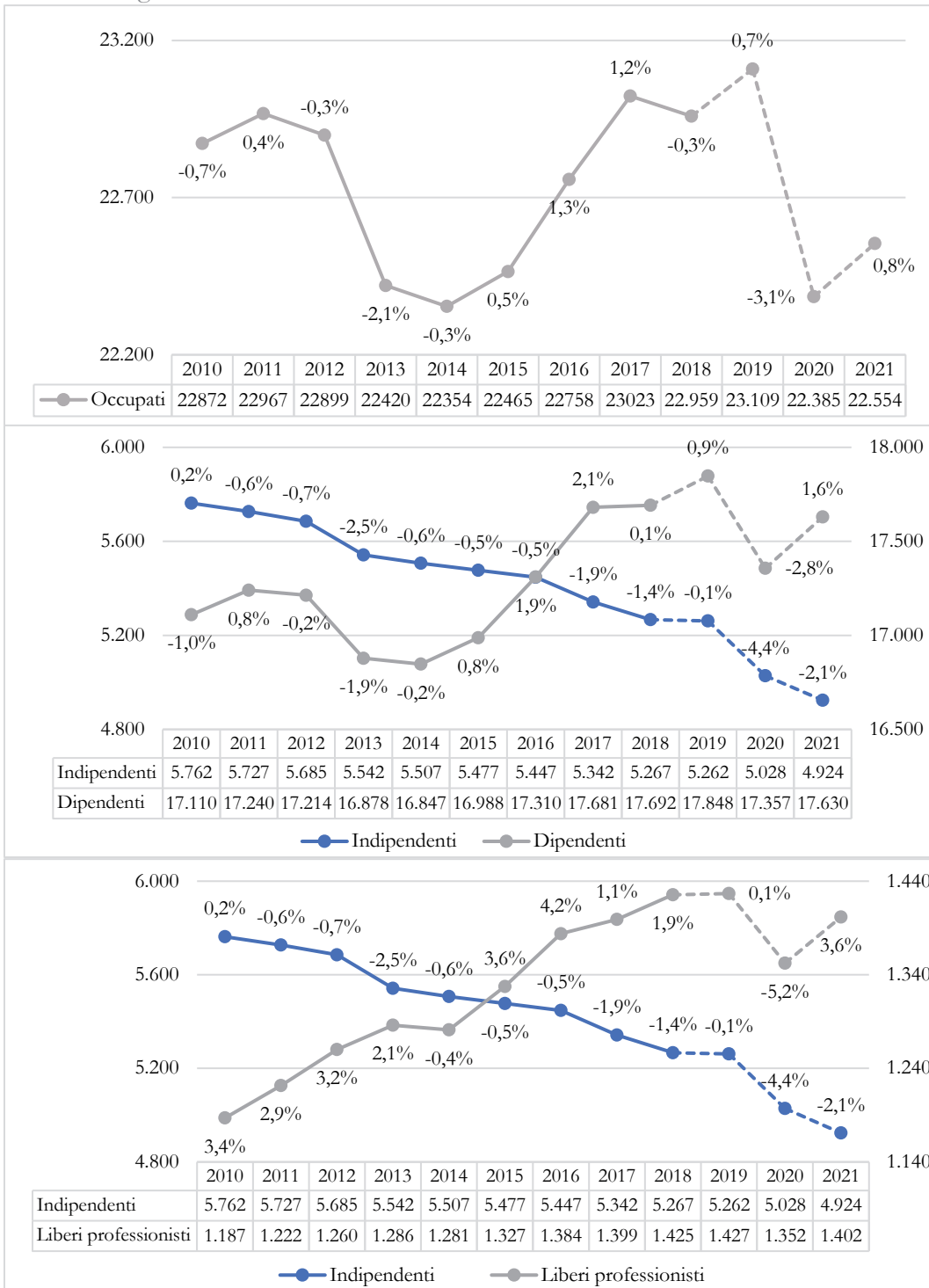


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

Al 2021 l'aggregato dei liberi professionisti conta poco meno di un milione 402 mila unità, numeri che corrispondono al 6,2% degli occupati e al 28,5% del complesso del lavoro indipendente (Figura 6.1). Come si vede dalla Figura 6.3 (seconda parte) tali valori sono il frutto di una crescita ininterrotta del comparto, crescita che conosce una battuta d'arresto solo con il primo anno dell'epidemia da Covid-19. Come più volte osservato nei precedenti rapporti, la crescita del mondo libero professionale avviene in controtendenza rispetto alle dinamiche generali del lavoro indipendente, che nell'ultimo decennio diminuisce senza sosta. La dinamica delle libere professioni mostra invece molte analogie con il lavoro dipendente, con una differenza importante: mentre l'occupazione dipendente (seconda parte Figura 6.3) è colpita in misura significativa dalla crisi del periodo 2011-2013, l'aggregato delle libere professioni mostra saldi positivi anche in questo periodo. Per entrambe i segmenti occupazionali, inoltre, il 2019 – l'immediato periodo pre-Covid – segna il culmine dell'espansione occupazionale.

Figura 6.3: Andamento dell'occupazione e raffronto dipendenti e indipendenti e indipendenti e liberi professionisti*

Valori in migliaia. Anni 2010-2021**.



La linea blu si riferisce all'asse sx, la linea grigia all'asse dx

*I dati si riferiscono all'occupazione principale

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

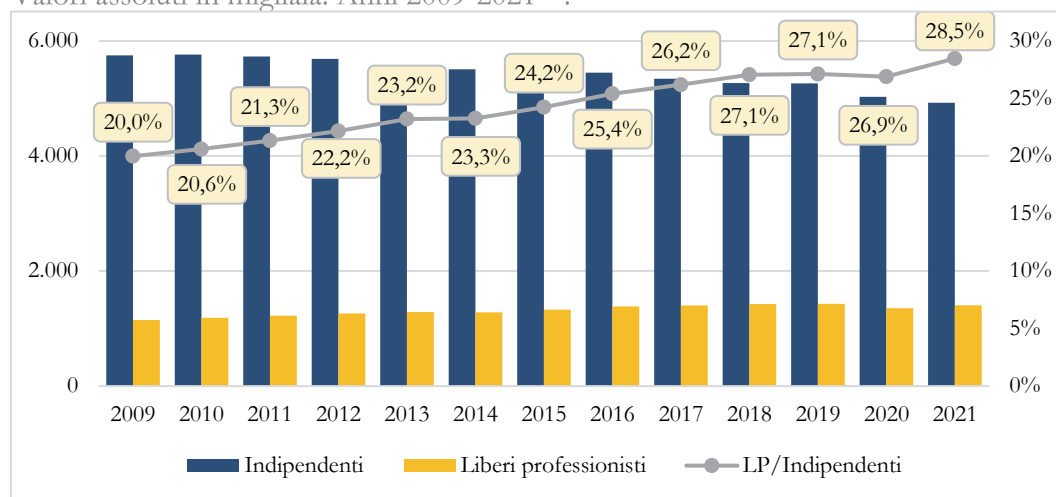
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

La progressiva crescita del comparto libero professionale 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% degli occupati indipendenti, oggi il loro peso è salito al 28,5% (Figura 6.4).

L'incidenza dei liberi professionisti sugli indipendenti varia molto a seconda delle regioni. Nel Lazio quasi il 39% degli indipendenti svolge un'attività di tipo intellettuale; seguono nella classifica Lombardia (33,2%) e Campania (28,2%) mentre le percentuali più basse si riscontrano in Basilicata, Calabria e Molise, dove il contributo delle libere professioni sul complesso del lavoro indipendente è intorno al 20% (Figura 6.5).

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

Valori assoluti in migliaia. Anni 2009-2021**.



*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

I dati nella Tabella 6.1 consentono di osservare come l'emergenza legata al Covid-19 abbia colpito soprattutto i liberi professionisti con dipendenti. La variazione tra il 2018 e il 2021 mostra per il livello nazionale un calo notevole dei liberi professionisti datori di lavoro, pari a -12,9%. Il calo si realizza nel 2020 e a tutto il 2021 non si registrano recuperi. La diminuzione insiste prevalentemente nel Nord Ovest e nel Centro – dove scende anche il numero di liberi professionisti senza dipendenti – mentre nel Mezzogiorno e nel Nord Est sembra essere più diffusa la situazione di passaggio dallo status di datore di lavoro a quello di libero professionista senza dipendenti.

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

Valori in migliaia. Anni 2018-2021**.

	2018	2019	2020	2021	Comp. 2021	Var. 2018-2021
Nord Ovest	447	440	394	426	100,0%	-4,7%
<i>Con dipendenti</i>	65	60	53	58	13,6%	-10,0%
<i>Senza dipendenti</i>	382	380	341	368	86,4%	-3,8%
Nord Est	277	283	265	277	100,0%	0,2%
<i>Con dipendenti</i>	46	46	41	38	13,7%	-17,9%
<i>Senza dipendenti</i>	230	237	224	239	86,3%	3,8%
Centro	341	350	339	329	100,0%	-3,7%
<i>Con dipendenti</i>	49	50	40	42	12,8%	-14,2%
<i>Senza dipendenti</i>	292	300	299	286	87,2%	-2,0%
Mezzogiorno	361	354	355	370	100,0%	2,6%
<i>Con dipendenti</i>	53	46	51	47	12,7%	-10,7%
<i>Senza dipendenti</i>	308	307	304	323	87,3%	4,8%
Italia	1.425	1.427	1.352	1.402	100,0%	-1,7%
<i>Con dipendenti</i>	213	203	185	185	13,2%	-12,9%
<i>Senza dipendenti</i>	1.213	1.224	1.168	1.216	86,8%	0,3%

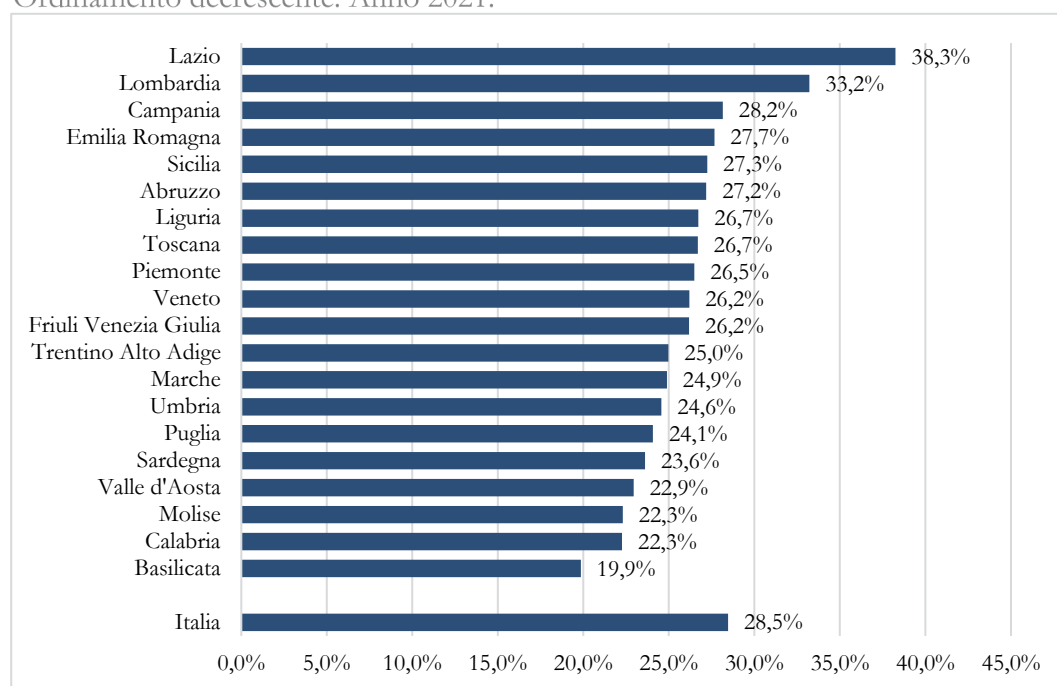
*I dati si riferiscono all'occupazione principale

**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

Ordinamento decrescente. Anno 2021.



*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 la variazione negativa intervenuta con il 2020 abbia risparmiato solo i professionisti dei settori “Informazione e comunicazione”, segmento occupazionale che registra anzi una netta crescita (+35,3%) e “Commercio, alberghi e ristoranti” (+1,7%). Il settore in cui si

concentrano maggiormente i liberi professionisti è quello delle “Professioni scientifiche e tecniche, immobiliare, noleggio e agenzie di viaggio” che racchiude il 56,1% degli occupati nelle libere professioni. Più nel dettaglio sono circa 706 mila gli occupati nelle professioni scientifiche e tecniche; 36 mila i professionisti del settore immobiliare; 5 mila gli operatori del noleggio e delle agenzie di viaggio in regime di libera professione. L'altra macrocategoria è quella che raggruppa “Sanità e istruzione”, che assomma il 20% degli occupati nelle libere professioni. Nello specifico, sono circa 237 mila i professionisti della sanità e circa 30 mila quelli che operano nel settore istruzione.

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

Valori in migliaia. Anni 2018-2021**.

	2018	2019	2020	2021	Comp. 2021	Var. 2018-2021
Agricoltura (A) e Industria (B-C)	58	53	55	70	5,0%	20,9%
Servizi (G-U, escluso O)	1.368	1.374	1.297	1.332	95,0%	-2,6%
<i>Commercio, alberghi e ristoranti</i>	134	137	122	137	10,3%	1,7%
<i>Informazione e comunicazione</i>	45	49	49	60	4,5%	35,3%
<i>Credito e assicurazioni</i>	76	70	58	64	4,8%	-16,3%
<i>Professioni scientifiche e tecniche, immobiliare, noleggio e agenzie di viaggio</i>	775	773	742	747	56,1%	-3,6%
<i>Sanità e istruzione</i>	279	283	270	267	20,0%	-4,4%
<i>Altri servizi</i>	59	62	56	58	4,3%	-2,0%
Totale	1.425	1.427	1.352	1.402	100,0%	-1,7%

*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

Tabella 6.3: Numero di liberi professionisti* e variazione 2011-2019 e 2019-2020 per professione in Italia e nelle ripartizioni

Valori in migliaia. Anni 2018-2021**.

	2018	2019	2020	2021	Comp. 2021	Var. 2018-2021
Italia	1.425	1.427	1.352	1.402	100,0%	-1,7%
<i>Imprenditori, dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche</i>	838	855	823	801	57,1%	-4,4%
<i>Professioni tecniche</i>	519	502	453	478	34,1%	-8,0%
<i>Altre professioni</i>	68	71	76	123	8,8%	80,0%
Nord	723	723	659	703	100,0%	-2,8%
<i>Imprenditori, dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche</i>	408	424	390	385	54,8%	-5,7%
<i>Professioni tecniche</i>	281	267	237	254	36,1%	-9,8%
<i>Altre professioni</i>	34	32	32	64	9,1%	90,7%
Centro	341	350	339	329	100,0%	-3,7%
<i>Imprenditori, dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche</i>	203	203	199	193	58,6%	-5,2%
<i>Professioni tecniche</i>	121	126	116	112	34,1%	-7,4%
<i>Altre professioni</i>	17	22	24	24	7,3%	38,5%
Mezzogiorno	361	354	355	370	100,0%	2,6%
<i>Imprenditori, dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche</i>	226	228	234	223	60,3%	-1,4%
<i>Professioni tecniche</i>	117	109	101	112	30,3%	-4,3%
<i>Altre professioni</i>	17	17	19	35	9,4%	100,8%

*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

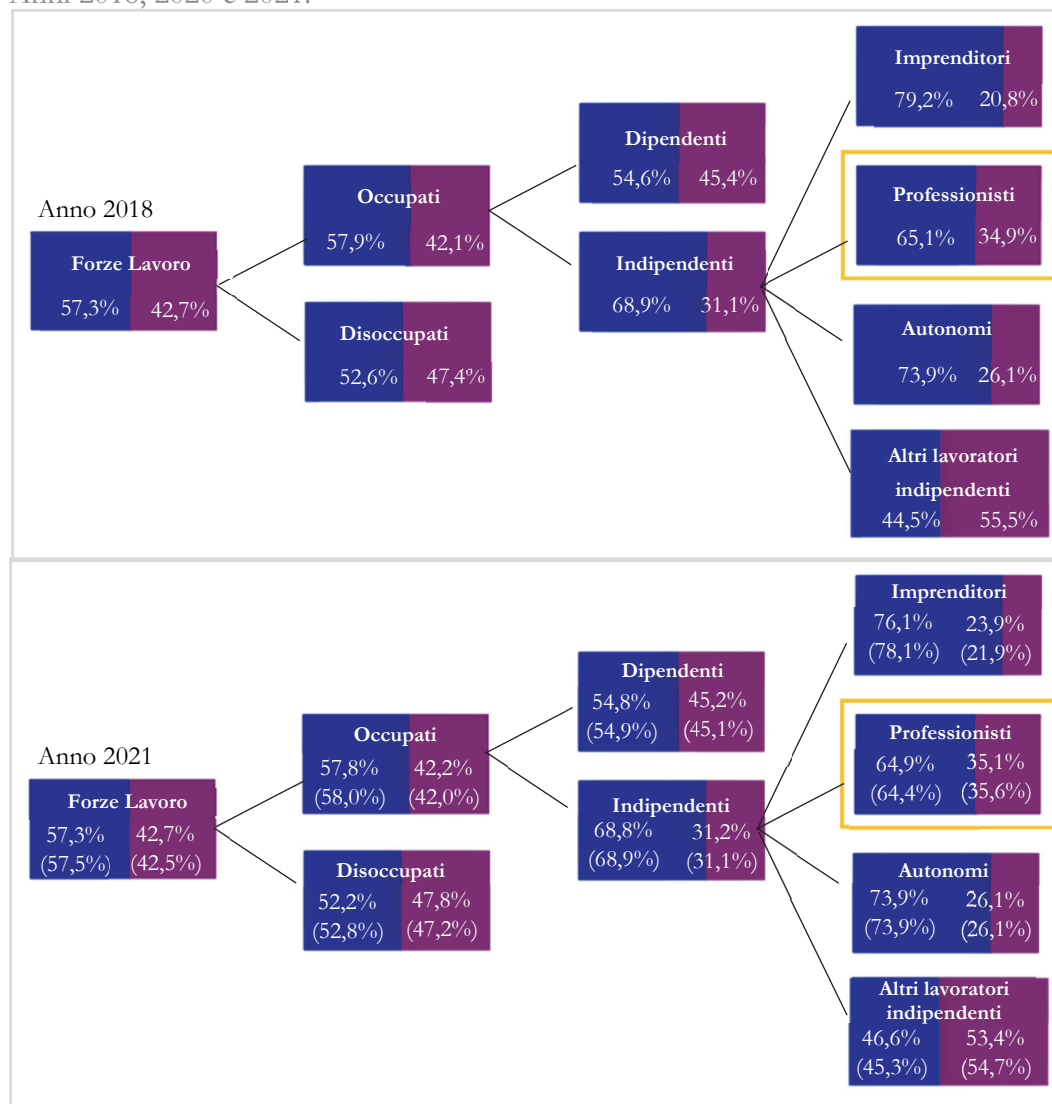
Scendendo nel dettaglio dei grandi gruppi professionali adottati dalla classificazione gerarchica ISCO (International Standard Classification of Occupations), emerge come le professioni a maggiore qualificazione siano anche quelle più colpite dalla crisi del 2020. Guardando ai dati nazionali, la variazione negativa è tutta a carico del gruppo degli “Imprenditori e alta dirigenza, professioni intellettuali, scientifiche e tecniche” e delle “Professioni tecniche”. Le perdite occupazionali si concentrano su questi gruppi professionali, che raccolgono complessivamente il 91,2% dei liberi professionisti attivi in Italia, mentre i professionisti a bassa qualificazione e quelli che svolgono attività al confine tra lavoro autonomo e libera professione non sembrano aver risentito della crisi ma anzi risultano in marcata crescita nella congiuntura segnata dal Covid-19. La dinamica si riproduce analoga in tutte le ripartizioni geografiche, seppur con intensità diverse (Tabella 6.3).

7 Le caratteristiche socio-demografiche

È opportuno segnalare preliminarmente che i dati qui presentati mostrano alcune differenze con quelli riportati al Capitolo 3 per l'Italia. Le differenze sono dovute al fatto che i dati fonte Eurostat comprendono solo una parte dei liberi professionisti italiani, ovvero quelli che svolgono “Attività professionali, scientifiche e tecniche” (sezione M del Codice Ateco) o che lavorano nel settore della sanità e dei servizi sociali (sezione Q del Codice Ateco). I dati analizzati in questo capitolo invece comprendono anche le professioni non ordinistiche, che prevalentemente si collocano al di fuori dei settori sopra citati.

Figura 7.1: Composizione per sesso delle forze lavoro* in Italia per il 2018 e il 2021 e valori 2020 nelle parentesi

Anni 2018, 2020 e 2021.

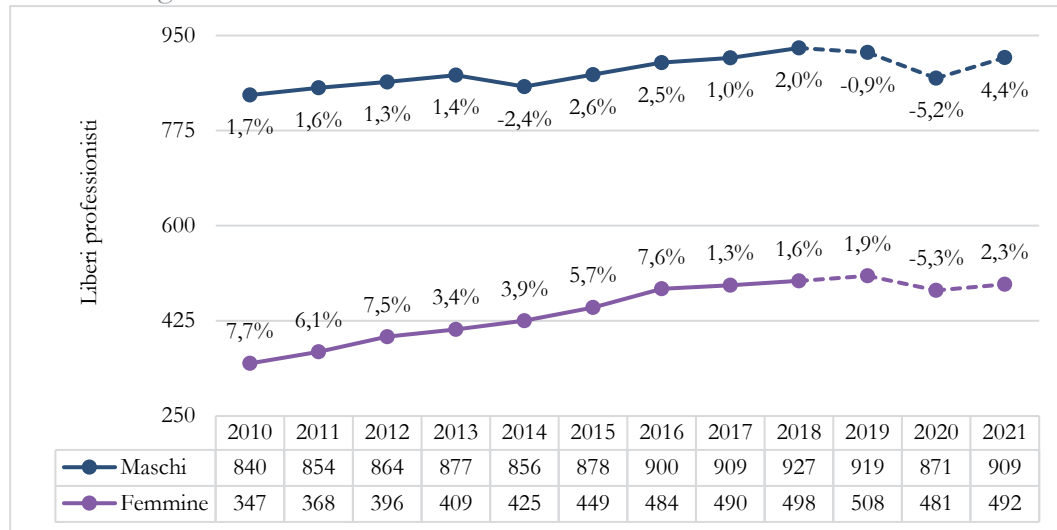


*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT “Rilevazione sulle forze di lavoro”

Figura 7.2: Dinamica di crescita della libera professione*. Tassi di variazione annui per sesso

Valori in migliaia. Anni 2010-2021**.



*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

Partendo dal dato di genere (Figura 7.1) è possibile osservare, innanzitutto, come la libera professione evidenzia una prevalenza maschile più marcata di quella che si riscontra mediamente nel lavoro dipendente, dove gli uomini rappresentano circa il 55% degli occupati: la quota di maschi nella libera professione si attesta infatti sul 64,9% e le donne rappresentano il 35,1% del totale nel 2021. La composizione di genere non evidenzia variazioni di rilievo rispetto al 2018, tuttavia se si guarda al medio periodo si ravvisa un aumento della parte femminile: al 2010 infatti le donne nella libera professione si attestavano attorno al 29%. La crescita occupazionale intervenuta negli ultimi 11 anni nel comparto libero professionale ha infatti riguardato entrambi i generi, ma le donne hanno avuto un ruolo di primo piano: la libera professione al 2021 conta circa 145 mila donne in più rispetto al 2010. Tale risultato è frutto di una progressione continua e sostenuta (Figura 7.2), che incontra una battuta d'arresto solo con il 2020, nella congiuntura segnata dal Covid-19, che ha comportato un calo occupazionale del 5,3%, pari a circa 27 mila posizioni di lavoro in meno a carico della popolazione professionale femminile. I liberi professionisti maschi mostrano complessivamente una dinamica di crescita più contenuta e meno lineare, con una progressione che si interrompe già tra il 2018 e il 2019 e un saldo positivo complessivo molto inferiore a quello registrato dalle donne: tra il 2010 e il 2021 infatti la crescita nel numero di liberi professionisti maschi è limitata a circa 69 mila unità, meno della metà di quella espressa dalle donne. Nel 2021 invece la ripresa seguita allo shock pandemico ha riguardato in maggior misura i professionisti maschi (+4,4% contro il +2,3% della componente femminile).

Complessivamente rispetto al periodo pre-Covid (2018-19) il numero di liberi professionisti conosce un calo di circa 24 mila unità, con una variazione negativa dell'1,7%: come già osservato nel capitolo precedente, questa diminuzione interviene tutta nel primo anno della pandemia (2020) risultando quindi molto intensa e concentrata.

La dinamica di crisi non ha interessato il Mezzogiorno, che registra anzi un incremento significativo della libera professione, con una crescita che premia soprattutto la parte femminile (+4,6% la variazione triennale, con un trend che prosegue anche nell'*annus horribilis* del 2020). Il Sud costituisce tuttavia un'eccezione: tutte le altre macroaree territoriali conoscono infatti un calo della libera professione. L'intensità di tale calo è particolarmente elevata in Centro Italia (-3,7% sul triennio) dove colpisce pesantemente soprattutto le donne libere professioniste (-5,2%, Tabella 7.1).

Tabella 7.1: Numero di liberi professionisti* e variazione 2018-2021 per sesso e per ripartizione

Valori in migliaia. Anni 2018-2021**.

	2018	2019	2020	2021	Var. 2018-2021
Nord	723	723	659	703	-2,8%
<i>Maschi</i>	465	462	416	449	-3,4%
<i>Femmine</i>	259	261	243	254	-1,8%
Centro	341	350	339	329	-3,7%
<i>Maschi</i>	213	215	216	207	-2,9%
<i>Femmine</i>	128	135	123	122	-5,2%
Mezzogiorno	361	354	355	370	2,6%
<i>Maschi</i>	249	242	239	253	1,7%
<i>Femmine</i>	111	112	116	116	4,6%
Italia	1.425	1.427	1.352	1.402	-1,7%
<i>Maschi</i>	927	919	871	909	-1,9%
<i>Femmine</i>	498	508	481	492	-1,2%

*I dati si riferiscono all'occupazione principale

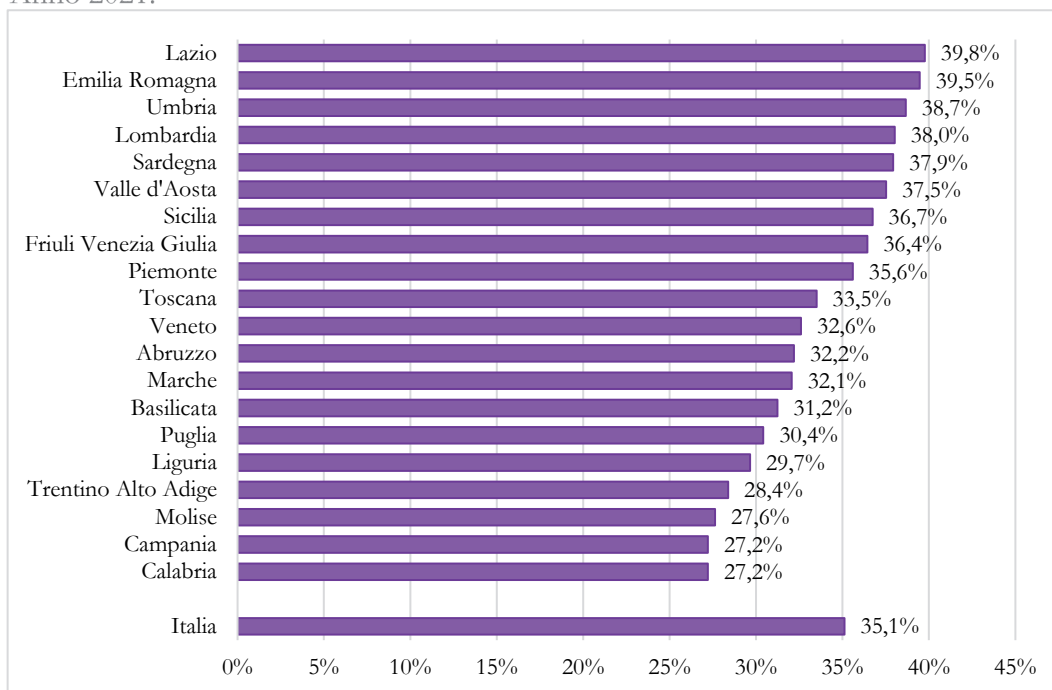
**Dal 2018 i dati si riferiscono alla nuova rilevazione Istat sulle forze lavoro

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

La citata crescita del numero di donne libere professioniste che operano nel Sud Italia rappresenta un dato molto positivo e un contributo alla riduzione di quel divario di genere che in molte regioni del Sud Italia permane a tutt'oggi significativo e che emerge chiaramente dalla Figura 7.3: in Molise, Campania e Calabria l'incidenza delle donne nella libera professione si attesta ancora sul 27%, 12-13 punti al di sotto delle regioni che vantano il miglior *gender balance*, che sono Lazio ed Emilia Romagna.

Figura 7.3: Quota di libere professioniste* per regione

Anno 2021.



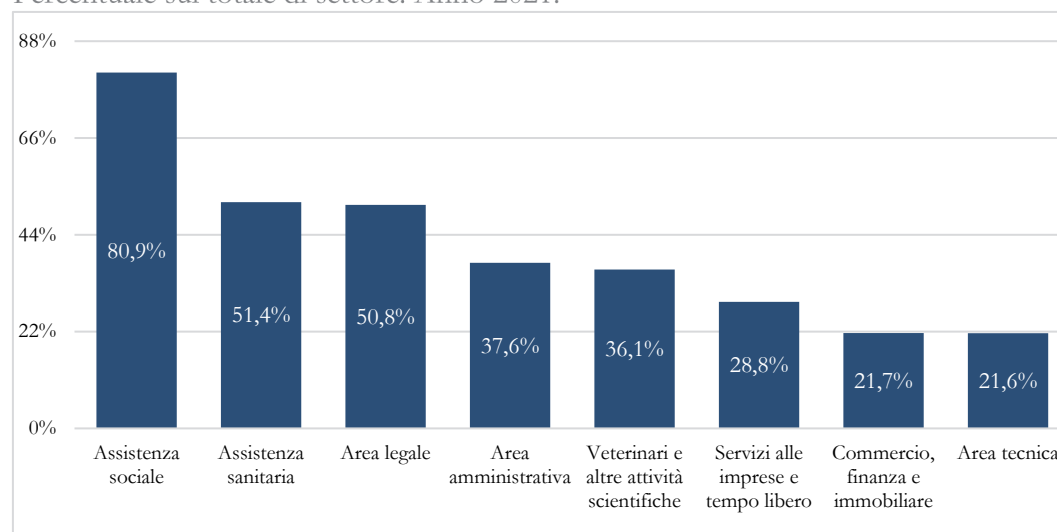
*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

La presenza delle donne appare in crescita in tutti i settori della libera professione e risulta particolarmente intensa nei settori della “Sanità” e “Assistenza sociale”, che vedono ormai una prevalenza della componente femminile (rispettivamente 51,4% e 80,9%). Anche nelle professioni legali la parità di genere è ormai raggiunta, con un’incidenza femminile pari a 50,8% nel 2020 (Figura 7.4).

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

Percentuale sul totale di settore. Anno 2021.



*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

Figura 7.5: Numero e quota dei liberi professionisti* per sesso e fasce d'età

Valori in migliaia. Anni 2018-2021.



*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

La Figura 7.5 mostra come il gap tra uomini e donne nelle libere professioni riguardi tutte le fasce d'età e cresca al crescere dell'età: tra i più giovani, infatti, il *gender balance* appare decisamente più equilibrato. Tuttavia, proprio nella generazione più giovane si registra negli ultimi anni un'inversione di tendenza: la quota di donne tra i giovani professionisti scende dal 48,5% del 2018 al 42,8%, segno che la recente crisi ha colpito in modo particolarmente duro questo segmento, come si rileva chiaramente dalla Tabella 7.2. Le donne nella fascia d'età centrale invece, e le professioniste mature, che presumibilmente possono contare su una maggiore esperienza e su un'attività professionale consolidata, manifestano una capacità di tenuta nella crisi, risultando anzi in crescita anche nell'ultimo periodo, in controtendenza con i colleghi maschi di pari età (+1,6% per le professioniste tra 35 e 44 anni; +9% per le ultracinquantacinquenni). In crescita è anche il numero di giovani professionisti maschi (+4,9% nella fascia 15-34 anni).

Tabella 7.2: Numero di liberi professionisti*, composizione 2021 e variazione 2018-2021 per fasce d'età e sesso

Valori in migliaia. Anni 2018-2021.

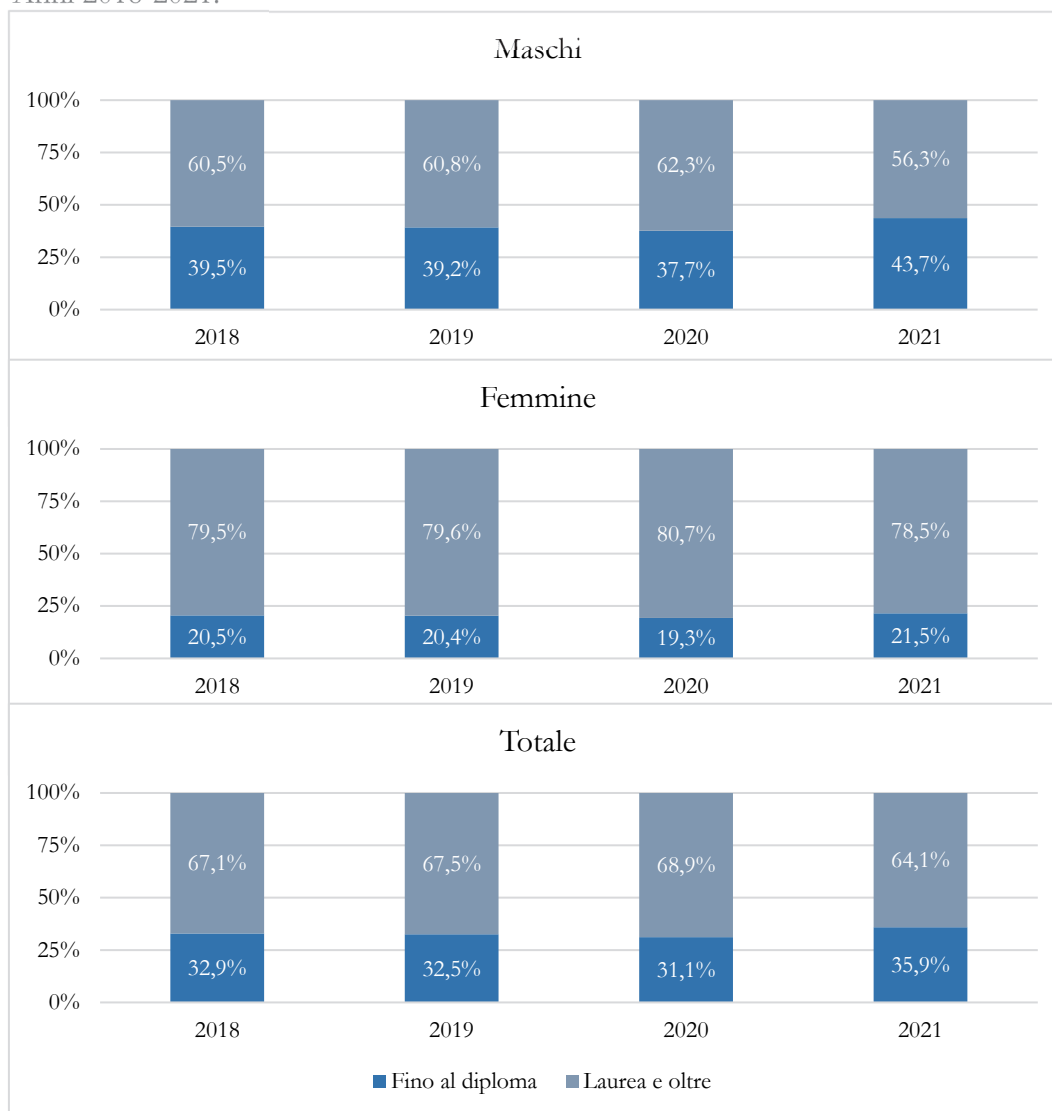
	2018	2019	2020	2021	Composizione 2021	Var. 2018-2021
15-34 anni	229	236	214	216	100,0%	-5,7%
<i>Maschi</i>	118	131	117	124	57,3%	4,9%
<i>Femmine</i>	111	105	98	92	42,7%	-16,9%
35-54 anni	786	774	747	768	100,0%	-2,3%
<i>Maschi</i>	487	467	456	465	60,5%	-4,7%
<i>Femmine</i>	298	307	291	303	39,5%	1,6%
55 anni e più	411	416	391	418	100,0%	1,7%
<i>Maschi</i>	322	321	298	321	76,8%	-0,2%
<i>Femmine</i>	89	96	93	97	23,2%	9,0%

*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

Figura 7.6: Quota di liberi professionisti* per sesso e titolo di studio

Anni 2018-2021.



*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

Il comparto delle libere professioni rappresenta un segmento occupazionale a elevata qualificazione. Il livello di studio è elevato quasi per definizione, dal momento che molte libere professioni richiedono l'iscrizione ad ordini o albi, per i quali è necessario il conseguimento della laurea. Al 2021 quasi i due terzi dei liberi professionisti risultano in possesso di questo titolo in Italia. Se si raffrontano i dati del 2018 con quelli del 2021 si nota tuttavia un calo della componente di liberi professionisti con titolo di studio elevato: questo dato riflette le modifiche intervenute nel mix delle professioni, che vedono crescere la componente non ordinistica. Le donne sono mediamente più istruite dei colleghi: nel 2021 possiede una laurea il 78,5% delle libere professioniste contro il 56,3% dei colleghi maschi (Figura 7.6).

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).

Figura 7.7: Quota di liberi professionisti* per fasce d'età e titolo di studio

Anni 2018-2021.



*I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

8 I redditi: un confronto tra più fonti

Le analisi dedicate ai redditi dei liberi professionisti si avvalgono quest'anno di tre distinte fonti: le informazioni fornite dall'Ufficio di Statistica del MEF; i dati ricavati dai bilanci consuntivi 2021 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 ma privi di una Cassa previdenziale dedicata: è il caso dei tecnici sanitari, assistenti sociali, guide alpine e maestri di sci.

Le analisi effettuate a partire dai dati fiscali 2021 (anno d'imposta 2020) di fonte MEF hanno comportato innanzitutto una serie di controlli incrociati utili a verificare la congruità dei dati provenienti dai bilanci consuntivi delle Casse di previdenza e dalla Gestione Separata Inps: ciò al fine di stimare la dimensione reddituale delle diverse componenti della libera professione. L'utilizzo incrociato delle diverse fonti ha consentito un maggior dettaglio delle analisi: oltre a comparare numerosità e redditi dei professionisti ordinistici e non ordinistici, è possibile porre a confronto i proventi di quanti applicano il regime di tassazione ordinaria con quelli di chi applica il regime agevolato (Tabella 8.1).

Guardando innanzitutto alla composizione dell'universo libero professionale, è possibile osservare come permanga una netta prevalenza delle professioni ordinistiche: gli iscritti alle Casse di previdenza private costituiscono infatti il 70% dell'intera platea e sono quasi equamente divisi tra quanti applicano il regime ordinario e quanti applicano il regime agevolato o forfettario (Figura 8.1). I liberi professionisti “senza cassa”, iscritti alla Gestione separata Inps, rappresentano il 30% del totale e adottano in larghissima maggioranza (89%, Figura 8.1) il regime agevolato, cui si associano redditi significativamente più elevati. Questi rapidi cenni sulla composizione della platea sono fondamentali per meglio contestualizzare le profonde differenze di reddito che si osservano all'interno della libera professione.

Tabella 8.1: Numerosità, reddito complessivo e reddito medio annuo dei professionisti iscritti alle Casse e alla Gestione Separata Inps, composizione %, divisione per regime ordinario e agevolato

Anno di denuncia 2021.

	Numero	Comp. Numero	Reddito complessivo	Comp. Reddito complessivo	Reddito medio
Iscritti alle Casse	959.847	69,6%	33.604.575.656€	83,8%	35.010€
<i>Regime ordinario</i>	465.092	33,7%	25.611.982.706€	63,9%	55.069€
<i>Regime agevolato</i>	494.755	35,9%	7.992.592.949€	19,9%	16.155€
Iscritti alla Gestione Separata Inps	418.771	30,4%	6.506.605.227€	16,2%	15.537€
<i>Regime ordinario</i>	44.317	3,2%	2.592.000.000€	6,5%	58.488€
<i>Regime agevolato</i>	374.454	27,2%	3.914.605.227€	9,8%	10.454€
Totale	1.378.618	100,0%	40.111.180.883€	100,0%	29.095€

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps, bilanci delle Casse Private e MEF

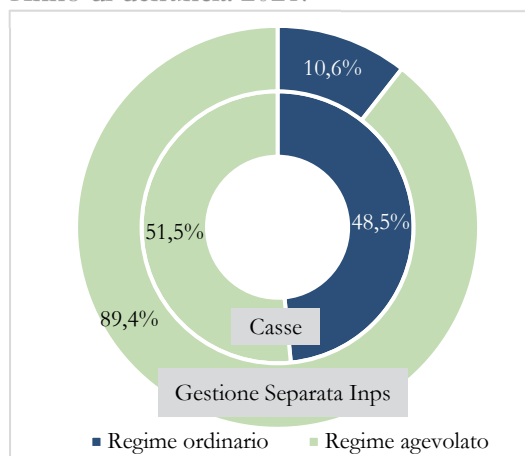
In termini di reddito complessivo, vale oltre 40 miliardi di euro il contributo delle libere professioni in Italia: quasi l'84% di tale reddito proviene dai professionisti iscritti alle Casse di previdenza private, ovvero sostanzialmente dai professionisti ordinistici, che oltre a essere più numerosi sono anche relativamente più ricchi.

Il primo dato di rilievo riguarda dunque il forte divario tra i redditi medi dei professionisti ordinistici (attorno ai 35 mila euro,) e non ordinistici (circa 15.500 euro).

Si passa ora alla disamina dei redditi medi dei professionisti iscritti alle Casse di previdenza private (Tabella 8.2). Le analisi in questo caso sono basate sui dati desunti ove possibile dai bilanci delle Casse. Si nota come tra i professionisti analizzati quelli con i redditi più elevati siano gli attuari (87.275 euro), i commercialisti (68.000 euro) e i consulenti del lavoro (54.855 euro) mentre chi guadagna meno nel mondo delle professioni ordinistiche sono agrotecnici, psicologi e giornalisti. Se si guarda alle variazioni congiunturali, tenendo presente che la denuncia dei redditi si riferisce all'anno solare precedente, ovvero rispettivamente a 2019 e 2020, è possibile stimare l'impatto del primo anno di Covid sulle diverse attività professionali. La situazione appare a questo proposito molto eterogenea: a fianco di gruppi professionali che con la crisi pandemica incrementano anche in misura significativa i loro redditi (tra tutti i consulenti del lavoro, che segnano un +26,5%) si trovano numerose attività penalizzate dal lockdown, a partire da avvocati, periti industriali e architetti, che vedono il proprio reddito calare del 6%. Avvocati e periti industriali sperimentano anche un calo degli iscritti alle casse previdenziali. Sebbene i dati non siano completi e vadano quindi considerati come puramente indicativi, il bilancio del primo anno di pandemia restituisce per le professioni ordinistiche censite una flessione contenuta dei redditi (-2%) e una sostanziale tenuta del numero di iscritti alle casse previdenziali private (+0,9%).

Figura 8.1: Percentuale di professionisti iscritti alle Casse e alla Gestione Separata Inps, divisione per regime ordinario e agevolato

Anno di denuncia 2021.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps, bilanci delle Casse Private e MEF

Tabella 8.2: Numerosità e reddito medio annuo dei professionisti iscritti alle Casse Private*

Ordinamento decrescere per reddito medio 2021. Anno di denuncia 2020 e 2021.

	2020		2021		Variazione	
	Iscritti	Reddito medio	Iscritti	Reddito medio	Iscritti	Reddito medio
ENPAP Attuari	123	81.553€	116	87.275€	-5,7%	7,0%
CNPADC Commercialisti	70.597	66.743€	72.061	68.000€	2,1%	1,9%
ENPACL Consulenti del lavoro	25.240	43.373€	25.447	54.855€	0,8%	26,5%
CNPR Ragionieri e Periti commerciali	28.198	48.781€	27.839	48.929€	-1,3%	0,3%
CF Avvocati	245.030	40.180€	241.830	37.785€	-1,3%	-6,0%
ENPAP Chimici e Fisici	2.006	38.943€	1.979	37.666€	-1,3%	-3,3%
INARCASSA Ingegneri	80.189	35.315€	82.219	34.776€	2,5%	-1,5%
ENPPI Periti industriali	13.431	35.335€	13.296	33.170€	-1,0%	-6,1%
ENPAP Geologi	7.803	23.690€	7.851	24.762€	0,6%	4,5%
ENPAP Agronomi e forestali	9.472	22.707€	9.644	23.284€	1,8%	2,5%
ENPAV Veterinari	29.117	20.848€	28.753	22.595€	-1,3%	8,4%
CIPAG Geometri	78.967	23.250€	78.069	22.367€	-1,1%	-3,8%
INARCASSA Architetti	88.792	22.028€	91.738	20.692€	3,3%	-6,1%
ENPAIA Periti agrari	3.279	-	3.317	17.988€	1,2%	-
ENPAB Biologi	16.184	18.383€	17.152	17.554€	6,0%	-4,5%
INPGI Giornalisti LP	20.698	15.617€	20.579	15.641€	-0,6%	0,2%
ENPAP Psicologi	68.037	14.432€	72.640	13.967€	6,8%	-3,2%
ENPAIA Agrotecnici	2.178	11.959€	2.222	13.488€	2,0%	12,8%
INPGI Giornalisti co.co.co.	6.875	8.895€	6.917	9.509€	0,6%	6,9%
ENPAM Medici e odontoiatri	189.105	52.999€	198.277	-	4,9%	-
Totale**	979.864	33.938 €	996.407	33.269 €	1,7%	-2,0%

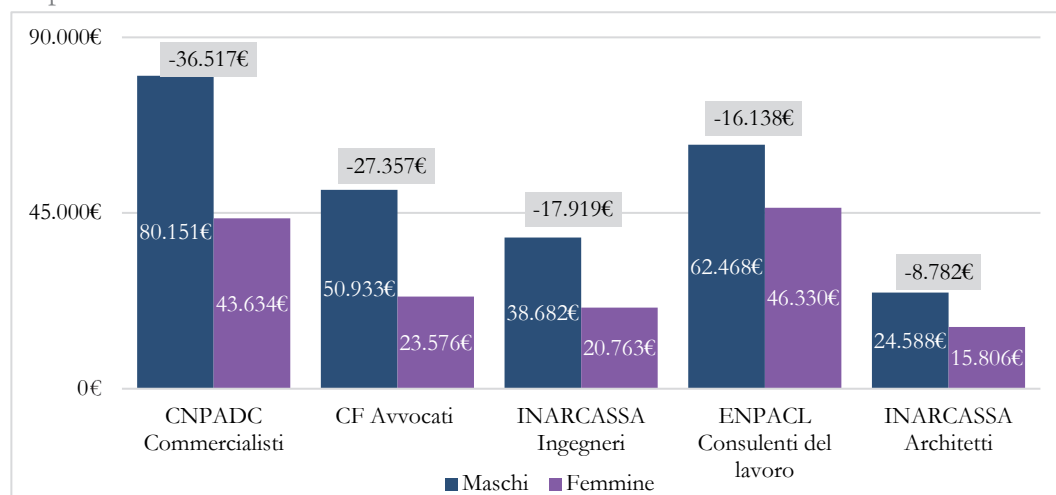
*Sono assenti i dati delle Casse: CNN, ENPAF, ENPAPI e ENASARCO

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

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

Figura 8.2: Reddito dei liberi professionisti maschi e femmine iscritti ad alcune Casse private e gap reddituale di genere (box grigi)

Gap reddituale = reddito femmine – reddito maschi. Anno di denuncia 2021.



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

Permane tuttavia all'interno delle professioni ordinistiche quel divario reddituale di genere su cui si è già avuto modo di soffermarsi nei precedenti rapporti annuali. Il dato disaggregato tra maschi e femmine, disponibile soltanto per alcune casse private e figure professionali – commercialisti, avvocati, ingegneri, consulenti del lavoro e architetti – mostra come gli introiti delle donne nella libera professione siano molto distanti da quelli dei colleghi. Ciò vale soprattutto per commercialisti e avvocati, dove le donne guadagnano all'incirca la metà degli uomini. Ma la dinamica è trasversale e caratterizza in modo significativo i diversi settori della libera professione (Figura 8.2).

Per avere un quadro il più possibile completo dei redditi riferiti alle professioni ordinistiche, comprensivo delle professioni non ricomprese nella Tabella 8.2, si è ricorso ai dati ISA (Indici Sintetici di Affidabilità Fiscale) di fonte MEF. Tali dati vengono presentati separatamente, nella Tabella 8.3, in quanto non sono immediatamente confrontabili con quelli riportati in Tabella 8.2, desunti dai bilanci delle casse previdenziali. I dati delle casse previdenziali sono infatti riferiti all'universo dei liberi professionisti iscritti alla cassa mentre i dati ISA non coprono quella parte di contribuenti che adottano il regime forfettario né le nuove partite IVA né i contribuenti con cali dei compensi superiori al -33%. La rilevazione ISA esclude inoltre 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 8.3 evidenzia per i gruppi professionali considerati – prevalentemente professioni sanitarie, oltre agli studi notarili – un calo del reddito. Come per la Tabella 8.2 il periodo di riferimento coincide con la prima annualità della pandemia. L'unica tipologia di attività in lieve crescita è data dalle farmacie (+1,5%). Al calo generalizzato dei redditi si accompagna una diminuzione delle numerosità complessive dei liberi professionisti censiti dai dati ISA (con la sola eccezione degli studi medici e dei laboratori analisi), diminuzione che a sua volta testimonia una criticità legata alla congiuntura.

Tabella 8.3: Numero e reddito medio annuo dei professionisti iscritti alle Casse Private per cui non si dispone del dato reddituale

Ordinamento decrescere per reddito medio 2021. Anno di denuncia 2020 e 2021.

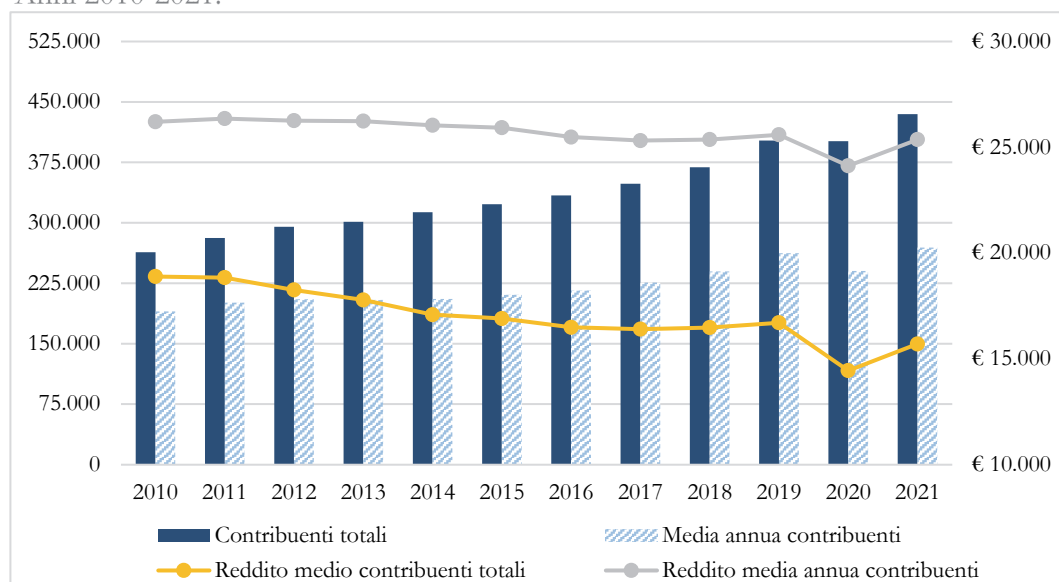
	2020		2021		Variazione 2020-2021	
	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio
Studi notarili	3.849	253.250€	3.711	229.950€	-3,6%	-9,2%
Farmacie	8.366	121.860€	7.607	123.710€	-9,1%	1,5%
Studi medici e laboratori di analisi cliniche	86.426	86.030€	99.009	76.480€	14,6%	-11,1%
Attività degli studi odontoiatrici e delle imprese operanti in ambito odontoiatrico	30.795	60.830€	27.073	55.090€	-12,1%	-9,4%
Attività professionali paramediche indipendenti	10.932	25.690€	9.253	24.410€	-15,4%	-5,0%
Attività professionali svolte da psicologi	9.431	25.560€	9.244	24.340€	-2,0%	-4,8%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati MEF (ISA Indici Sintetici di Affidabilità Fiscale).

Passando ai dati riferiti ai liberi professionisti, prevalentemente non ordinistici, iscritti alla Gestione Separata Inps, è opportuno innanzitutto porre alcune avvertenze sulla loro lettura. Le analisi che seguono si basano su dati di fonte Inps e 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 all'interno dell'anno, calcolando poi, per i soggetti che non raggiungono l'intera annualità, il valore medio annuale: serviranno quindi due soggetti con attività semestrale per conteggiare un professionista su base annuale. La Figura 8.3 riporta dunque il numero medio annuo di contribuenti e i rispettivi redditi, dal 2010 al 2021. 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.

Figura 8.3: Contribuenti totali e media annua del numero di contribuenti iscritti alla Gestione Separata Inps – Professionisti e relativi redditi annui medi in Italia

Anni 2010-2021.



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

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Va osservato innanzitutto che i dati INPS su numerosità e reddito dei contribuenti totali trovano riscontro in quelli MEF presentati in apertura alla Tabella 8.1: al 2021 la Gestione Separata Inps conta dunque oltre 400.000 professionisti attivi (comprendendo anche quelli che hanno versato una contribuzione minima) per un reddito medio pro capite di circa 15.500 euro. Il loro numero è in costante aumento dal 2010, quando la Cassa Inps contava circa 260 mila professionisti contribuenti. 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

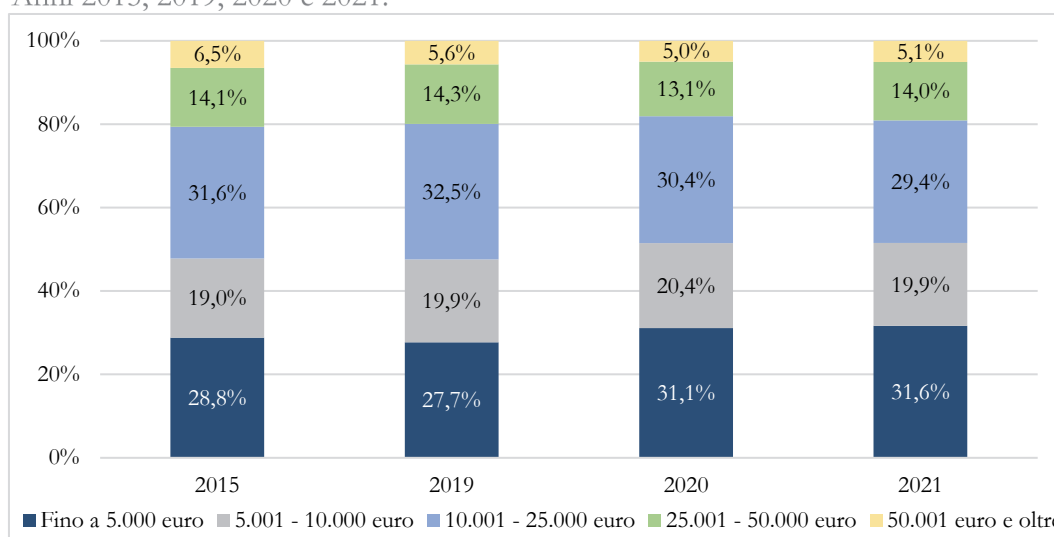
¹ Nello specifico la media annua di contribuenti è determinata da Inps (v. Nota metodologica Osservatorio parasubordinati) secondo il seguente criterio: "Per i professionisti contribuenti non esistono indicazioni né sulla durata della prestazione di lavoro parasubordinato né sui mesi in cui è stata effettuata. 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".

soprattutto i contribuenti a reddito minimo. Al 2010 il reddito medio calcolato sul totale degli iscritti attivi sfiorava i 19 mila euro pro capite.

Se invece si analizza la dinamica relativa ai contribuenti stimati con la media annua che calcola un professionista ogni 12 mesi di attività, è possibile notare come il loro numero cresca sì, ma in misura molto più contenuta: si passa dai 190 mila del 2010 ai 269 mila del 2021. Ed è interessante considerare come al 2010 il rapporto tra i contribuenti totali e la media annua fosse del 72% mentre nel 2021 il rapporto scende a 62%. Anche questo dato sottolinea il fatto che a crescere in questo arco di tempo siano soprattutto i professionisti con reddito basso e attività discontinue.

Figura 8.4: Distribuzione degli iscritti alla Gestione Separata Inps – Professionisti per classi di reddito

Anni 2015, 2019, 2020 e 2021.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Se si osservano i professionisti per fasce di reddito si nota come sia in crescita la percentuale di chi guadagna fino a 5 mila euro, dal 2015 al 2021 si passa dal 28,8% al 31,6%. La crescita, rispetto al 2015, si osserva anche nella classe di reddito tra i 5 mila e i 10 mila euro mentre in calo risultano le restanti classi. Rispetto al 2020 si assiste ad una crescita delle classi di reddito più alte e della classe sotto i 5 mila euro (Figura 8.4).

Per i professionisti non esistono indicazioni né sulla durata della prestazione di lavoro né sui mesi in cui è stata effettuata; quindi, l'Inps stima le classi dei mesi accreditati ossia il numero di mesi per i quali il professionista risulta aver guadagnato quanto la retribuzione minimale per i commercianti. L'Inps stima nel 2021 che 42.789 professionisti lavorino meno di un mese, 150.808 tra uno e cinque mesi, 97.679 tra sei e undici mesi, e che ci siano 143.586 professionisti che lavorano l'intero anno. Quest'ultimi hanno un reddito medio di 34.976 euro. Si osserva una forte crescita rispetto al 2019 del numero di liberi professionisti che l'Inps stima lavorino meno di un mese e tra uno e cinque mesi, risultano stabili i professionisti che lavorano tra sei e undici mesi e calano i professionisti che lavorano dodici mesi (Tabella 8.4).

Tabella 8.4: Contribuenti, media annua del numero di contribuenti e reddito medio degli iscritti alla Gestione Separata Inps – Professionisti, divisione per classe dei mesi accreditati

Valori dei redditi medi in euro. Anni 2019, 2020 e 2021.

	2019			2020			2021		
	Totale Contrib.	Media annua contribuenti	Redditi medi	Totale Contrib.	Media annua contribuenti	Redditi medi	Totale Contrib.	Media annua contribuenti	Redditi medi
0 mesi	32.913	2.743	678	39.522	3.294	680	42.789	3.566	680
1-5 mesi	128.119	40.704	4.373	144.615	45.334	4.303	150.808	46.995	4.293
6-11 mesi	96.596	74.530	11.579	98.078	75.315	11.518	97.679	75.016	11.574
12 mesi	144.386	144.386	34.724	136.556	136.556	34.622	143.586	143.586	34.967
Totale	402.014	262.363	16.703	418.771	260.498	15.537	434.862	269.163	15.701

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Tabella 8.5: 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 2021. Anni 2010, 2019, 2020 e 2021.

	Valori assoluti				Variazione		
	2010	2019	2020	2021	2010-2019	2019-2020	2020-2021
Lombardia	29.246	28.570	26.913	28.269	-2,3%	-5,8%	5,0%
Trentino Alto Adige	28.331	27.769	26.218	27.793	-2,0%	-5,6%	6,0%
Emilia Romagna	28.095	27.658	25.849	27.054	-1,6%	-6,5%	4,7%
Veneto	27.254	26.709	25.170	26.464	-2,0%	-5,8%	5,1%
Piemonte	26.711	25.769	24.268	25.551	-3,5%	-5,8%	5,3%
Friuli Venezia Giulia	26.784	25.578	23.984	25.255	-4,5%	-6,2%	5,3%
Liguria	24.823	24.850	23.501	24.817	0,1%	-5,4%	5,6%
Valle d'Aosta	25.436	23.883	23.013	24.685	-6,1%	-3,6%	7,3%
Toscana	24.730	24.446	22.965	24.517	-1,1%	-6,1%	6,8%
Marche	24.327	23.753	22.391	23.843	-2,4%	-5,7%	6,5%
Lazio	24.596	24.060	22.645	23.677	-2,2%	-5,9%	4,6%
Umbria	23.125	23.127	21.946	22.902	0,0%	-5,1%	4,4%
Abruzzo	21.628	21.681	20.705	22.303	0,2%	-4,5%	7,7%
Basilicata	21.273	21.357	19.992	22.062	0,4%	-6,4%	10,4%
Sardegna	22.658	21.630	20.624	21.684	-4,5%	-4,7%	5,1%
Puglia	21.321	21.139	19.976	21.341	-0,9%	-5,5%	6,8%
Campania	20.628	20.977	19.760	21.210	1,7%	-5,8%	7,3%
Molise	20.451	21.196	19.575	20.794	3,6%	-7,6%	6,2%
Sicilia	21.340	20.623	19.317	20.512	-3,4%	-6,3%	6,2%
Calabria	19.561	20.318	18.905	20.086	3,9%	-7,0%	6,2%
Italia	26.207	25.592	24.125	25.367	-2,3%	-5,7%	5,1%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

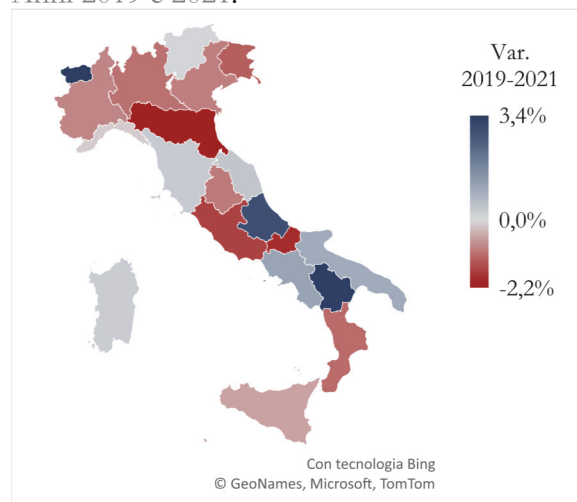
Importanti appaiono i divari territoriali in termini di reddito, come emerge dalla Tabella 8.5. I redditi più elevati si riscontrano in alcune regioni del Nord Italia, in particolare Lombardia, Trentino Alto Adige e Emilia Romagna. Di converso le regioni con i redditi più bassi sono Calabria, Sicilia e Molise; il divario reddituale Nord-Sud si attesta intorno a 6-8 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. Ma anche queste regioni non sono state risparmiate dalla crisi del 2020, che ha comportato una riduzione dei redditi diffusa e importante. In tutte le regioni italiane il reddito medio delle professioni non ordinistiche al 2020 è inferiore a quello del 2010: lo scostamento più elevato, in valore assoluto, si registra in Friuli Venezia Giulia, regione che presenta un calo medio dei redditi pari a 2.800 euro sull'intero periodo. Dal 2020 al 2021 si osserva un generale incremento dei redditi, particolarmente

accentuato in Basilicata, dove si registra un aumento del +10,4%.

Figura 8.5: Variazione 2019-2021 del reddito medio annuo calcolato sulla media annua dei contribuenti della Gestione Separata Inps per regione

Anni 2019 e 2021.



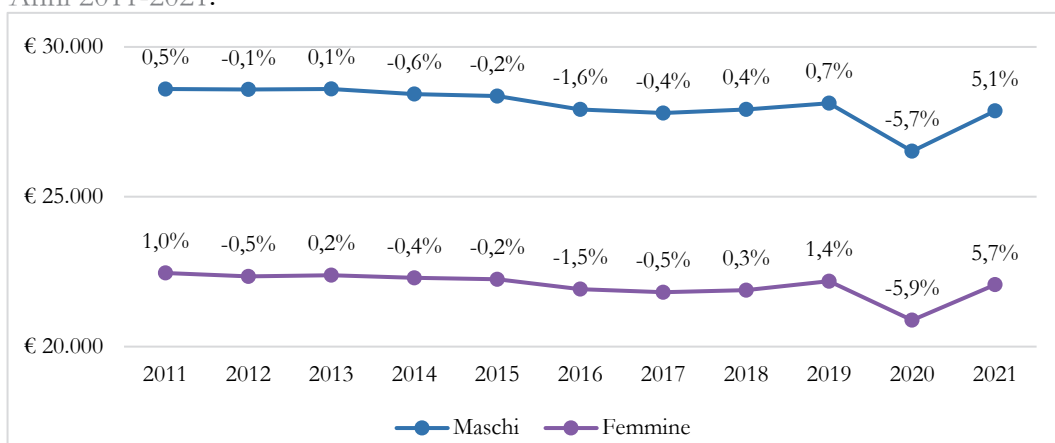
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Nella Figura 8.5 si osserva la variazione del reddito medio tra il 2019 e il 2021 calcolato sulla media annua dei contribuenti iscritti alla Gestione Separata Inps – Professionisti, per regione. Le regioni che sembrano essersi riprese dalla crisi data dal Covid-19 sono la Basilicata, la Valle d'Aosta e l'Abruzzo mentre le regioni in cui la ripresa dei redditi sembra ancora lontana sono l'Emilia Romagna, il Molise e il Lazio. Passando al dato di genere, si nota nella Figura 8.6 un gap reddituale molto marcato a favore degli uomini. Si nota come al 2020 i compensi dei maschi superino quelli delle colleghe di

circa 5 mila 600 euro. Nel 2021 si registra una ripresa più marcata del reddito delle libere professioniste rispetto a quello dei colleghi.

Figura 8.6: Reddito medio annuo calcolato sulla media annua dei contribuenti della Gestione Separata Inps - Professionisti e variazione rispetto all'anno precedente per sesso

Anni 2011-2021.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Nello specifico (Figura 8.7) tra i professionisti più giovani le differenze di reddito dovute al genere sono relativamente contenute e in progressiva contrazione rispetto al 2010. Di converso, tra i professionisti più maturi (dai 45 anni in su) si osservano divari reddituali importanti e in ulteriore crescita. Dal 2010 al 2021 si assiste ad una crescita del gap reddituale tra uomini e donne in tutte le fasce d'età ad eccezione della fascia 45-55 anni e della fascia degli over 65.

Figura 8.7: Reddito medio annuo calcolato sulla media annua dei contribuenti della Gestione Separata Inps e gap reddituale (nei riquadri) per sesso e fasce d'età

Gap reddituale = reddito femmine – reddito maschi. Anni 2010, 2019 e 2021.

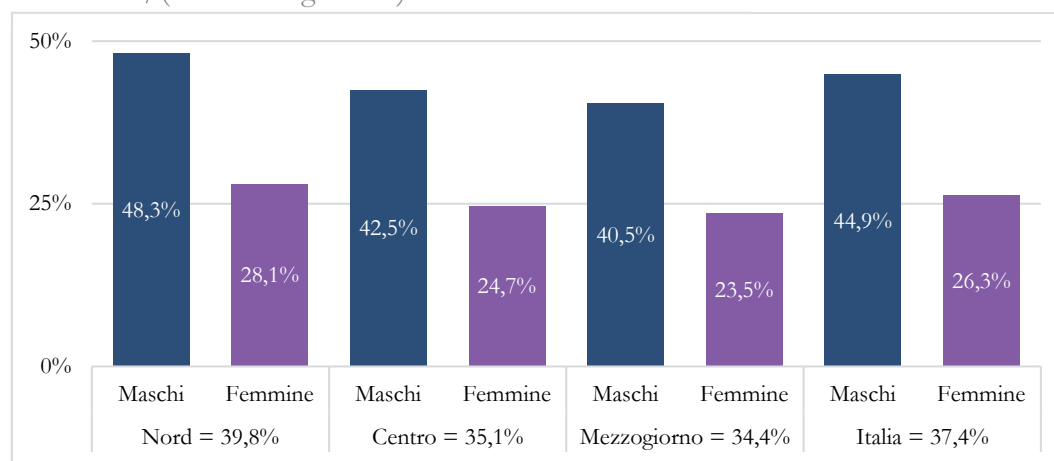


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

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 che 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 8.8).

Figura 8.8: Percentuale di liberi professionisti in regime ordinario, divisione per sesso e ripartizione

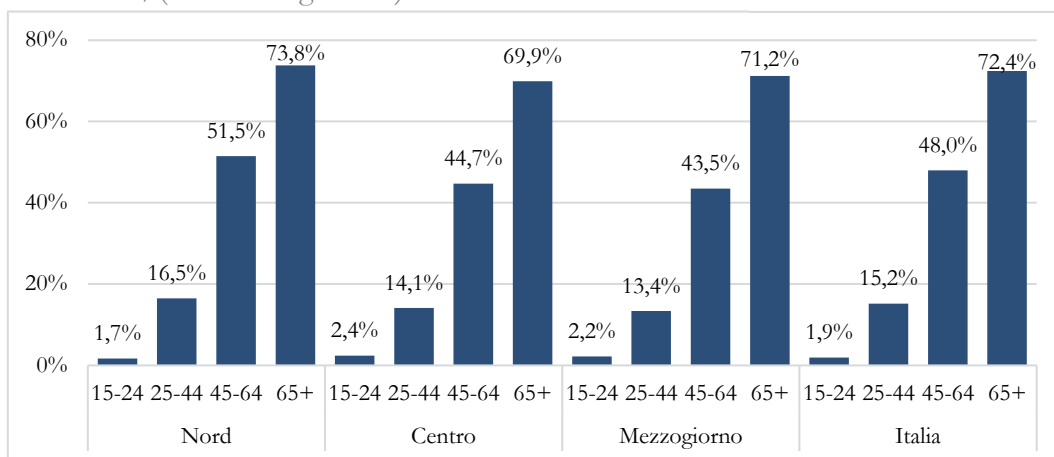
% ordinari/(ordinari+agevolati). Anno di denuncia 2021.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati MEF

Figura 8.9: Percentuale di liberi professionisti in regime ordinario, divisione per classi d'età e ripartizione

% ordinari/(ordinari+agevolati). Anno di denuncia 2021.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati MEF

L'opzione per il regime fiscale ordinario è inoltre strettamente correlata all'età anagrafica (Figura 8.9). Questo dato cela 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 – 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.

La disamina dei redditi medi dei professionisti in regime agevolato evidenzia una variabilità limitata dei proventi tra Nord e Sud e tra maschi e femmine (Tabelle 8.6 e 8.7). 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. Al Nord Italia coloro che sono in regime agevolato guadagnano mediamente 14.561 euro mentre al Sud 12.369 euro. Il divario in tutte le ripartizioni tra uomini e donne è di circa 2.500/3.000 euro, mediamente pari a 15.091 per i maschi e 12.161 per le femmine. Nel 2020 si osservano redditi maggiori in quanto il riferimento è all'anno di denuncia (2019) non ancora interessato dalla pandemia. Il calo maggiore si osserva, sia per le donne sia per gli uomini, nelle fasce d'età superiori a 44 anni. Per quanto riguarda le numerosità di contribuenti in regime agevolato la diminuzione che si osserva al 2021 è presumibilmente legata in buona misura alla chiusura di partite Iva indotta dallo shock economico causato dal Covid e dal lockdown.

Tabella 8.6: Numero di liberi professionisti in regime agevolato e relativo reddito medio, divisione per sesso e fasce di età

Anni di denuncia 2020 e 2021.

	2020		2021		Var. 2020-2021	
	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio
Maschi	491.690	15.967	456.483	15.091	-7,2%	-5,5%
15-24 anni	6.408	8.855	6.917	8.581	7,9%	-3,1%
25-44 anni	231.869	14.880	233.142	14.448	0,5%	-2,9%
45-64 anni	186.574	17.416	178.822	16.501	-4,2%	-5,3%
Oltre 64 anni	66.840	16.376	37.603	13.568	-43,7%	-17,1%
Femmine	411.245	12.885	412.765	12.161	0,4%	-5,6%
15-24 anni	4.022	8.744	3.822	8.203	-5,0%	-6,2%
25-44 anni	248.744	12.239	249.489	11.680	0,3%	-4,6%
45-64 anni	142.630	14.051	146.520	13.095	2,7%	-6,8%
Oltre 64 anni	15.849	13.567	12.934	12.027	-18,4%	-11,4%
Totale	902.935	14.563	869.248	13.700	-3,7%	-5,9%
15-24 anni	10.430	8.812	10.739	8.446	3,0%	-4,1%
25-44 anni	480.612	13.514	482.631	13.017	0,4%	-3,7%
45-64 anni	329.204	15.958	325.342	14.967	-1,2%	-6,2%
Oltre 64 anni	82.689	15.838	50.537	13.174	-38,9%	-16,8%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati MEF

Tabella 8.7: Numero di liberi professionisti in regime agevolato e relativo reddito medio, divisione per ripartizione e sesso

Anni di denuncia 2020 e 2021.

	2020		2021		Variazione 2020-2021	
	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio
Nord	468.239	15.543	450.889	14.561	-3,7%	-6,3%
Maschi	242.168	17.027	223.881	16.058	-7,6%	-5,7%
Femmine	226.072	13.953	227.008	13.084	0,4%	-6,2%
Centro	158.932	14.385	153.613	13.466	-3,3%	-6,4%
Maschi	84.297	15.943	79.242	14.903	-6,0%	-6,5%
Femmine	74.635	12.625	74.372	11.935	-0,4%	-5,5%
Mezzogiorno	275.773	13.003	264.755	12.369	-4,0%	-4,9%
Maschi	165.232	14.427	153.367	13.777	-7,2%	-4,5%
Femmine	110.541	10.875	111.388	10.430	0,8%	-4,1%
Italia	902.944	14.563	869.257	13.700	-3,7%	-5,9%
Maschi	491.696	15.967	456.489	15.091	-7,2%	-5,5%
Femmine	411.248	12.885	412.768	12.161	0,4%	-5,6%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati MEF

Tabella 8.8: Numero, reddito complessivo e reddito medio annuo delle Società di Persone e Società di Capitale e variazione 2019-2020 e 2020-2021

Anno di denuncia 2019, 2020 e 2021.

	Società di Persone			Società di Capitali		
	Numero	Reddito complessivo	Reddito medio	Numero	Reddito complessivo	Reddito medio
2019	41.837	5.112.481.400 €	122.200 €	19.879	777.268.900 €	39.100 €
2020	40.295	4.988.521.000 €	123.800 €	20.850	808.980.000 €	38.800 €
2021	34.976	4.574.860.800 €	130.800 €	18.430	755.630.000 €	41.000 €
Var. 2019-2020	-3,7%	-2,4%	1,3%	4,9%	4,1%	-0,8%
Var. 2020-2021	-13,2%	-8,3%	5,7%	-11,6%	-6,6%	5,7%

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 8.8). Limitandoci all'analisi delle variazioni congiunturali, i dati disponibili mostrano come la crisi del 2020, che si riflette sulle denunce dei redditi 2021, abbia comportato una diminuzione delle società di persone e delle società di capitali. Il calo delle numerosità può sottendere sia un intensificarsi delle aggregazioni tra professionisti – tendenza che ha caratterizzato l'ultimo decennio – sia un fenomeno di chiusura delle attività, causato dalla crisi. Sulla base dei soli dati qui presentati non è possibile dedurre lo specifico peso dei due fenomeni nella congiuntura attuale, ma occorre segnalare che la diminuzione dei volumi complessivi di reddito rappresenta un aspetto critico e cela sicuramente situazioni di cessazione di attività.

Parallelamente al calo delle forme societarie, si osserva nella congiuntura più recente una crescita dei redditi medi unitari, che interessa sia le società di persone (+5,7%, dato che segue al +1,3% del 2020) che le società di capitali (+5,7% al 2021).

PARTE III
LAVORO AUTONOMO E LIBERE PROFESSIONI

9 Università e professioni

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 presentate 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 nel 2009 e quelli laureatisi nel 2016, 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 2014 e 2021, che consentono appunto di osservare la condizione occupazionale a cinque 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 più volte: il calo di *appeal* della libera professione a vantaggio del lavoro dipendente.

Tabella 9.1: Numerosità totali dei laureati di secondo livello 2009 e 2016, tassi di occupazione e occupati nella libera professione a cinque anni dalla laurea

Anni di indagine 2014 e 2021.

	Laureati 2009 (condizione occupazionale al 2014)	Laureati 2016 (condizione occupazionale al 2021)
Numerosità totale	103.293	114.074
Tasso di occupazione a 5 anni dalla laurea	75,1%	81,3%
Quota % liberi professionisti / occupati a 5 anni dalla laurea	27,9%	21,7%
Numero liberi professionisti a 5 anni dalla laurea	21.643	20.089

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

I laureati del 2014 sono infatti di più di quelli che concludono nel 2009 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 28% circa a meno del 22% – e comporta una diminuzione delle nuove leve di professionisti laureati (dai 21.643 stimati dall'indagine Almalaurea 2014 ai 20.089 censiti dall'indagine 2021, con una variazione del -7,2%). Il calo dei numeri è trasversale alle aree disciplinari di studio (Tabella 9.2) e risparmia soltanto giuristi, psicologi e laureati in scienze dell'educazione e della formazione: ma anche qui i numeri in crescita non sono dovuti a una maggiore propensione alla libera professione quanto piuttosto al forte aumento del numero di laureati in queste discipline. Come emerge dalla Figura 9.1, infatti, l'opzione per la libera professione appare in calo ovunque, a prescindere dalla tipologia di laurea acquisita.

La Tabella 9.2 mostra ancora come l'*appeal* della libera professione cali soprattutto tra i laureati in economia e nel piccolo gruppo degli ingegneri industriali e dell'informazione. Gli economisti occupati nella libera professione a cinque anni dalla laurea subiscono una riduzione del 26% rispetto al 2014 mentre il numero di neo-ingegneri industriali che operano come indipendenti risulta addirittura dimezzato.

Tabella 9.2: Composizione per gruppo disciplinare dei laureati di secondo livello che svolgono la libera professione a cinque anni dalla laurea

Anni di indagine 2014 e 2021.

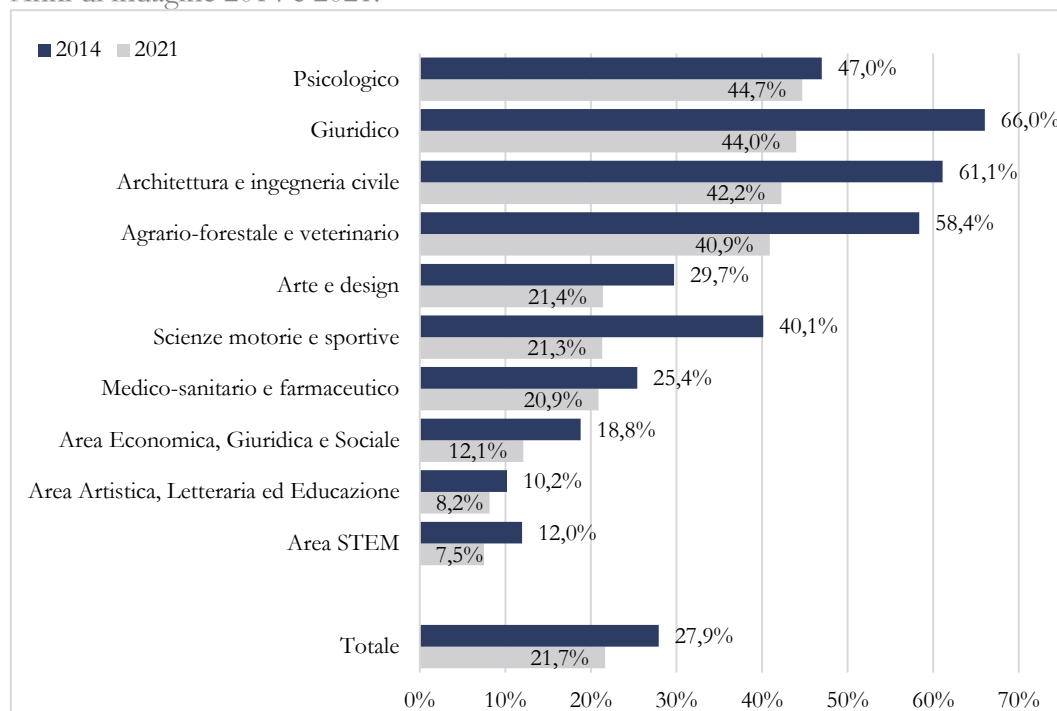
	2014		2021		Variazione 2014-2021
	Comp. %	Valori assoluti	Comp. %	Valori assoluti	
Agrario-forestale e veterinario	4,4%	947	4,3%	860	-9,2%
Architettura e ingegneria civile	19,5%	4.222	19,7%	3.964	-6,1%
Arte e design	2,9%	622	2,0%	405	-34,8%
Economico	11,7%	2.540	9,4%	1.881	-25,9%
Educazione e formazione	0,9%	194	1,0%	202	4,4%
Giuridico	23,8%	5.162	28,3%	5.687	10,2%
Informatica e tecnologie ICT	0,3%	70	0,2%	44	-36,4%
Ingegneria industriale e dell'informazione	3,5%	759	1,9%	375	-50,6%
Letterario-umanistico	2,3%	501	2,1%	419	-16,4%
Linguistico	2,4%	527	1,7%	340	-35,5%
Medico-sanitario e farmaceutico	9,5%	2.056	10,1%	2.032	-1,1%
Politico-sociale e comunicazione	4,8%	1.037	3,3%	662	-36,2%
Psicologico	8,4%	1.816	10,5%	2.110	16,2%
Scientifico	4,9%	1.056	4,8%	971	-8,0%
Scienze motorie e sportive	0,6%	135	0,7%	134	-1,2%
Totale	100,0%	21.643	100,0%	20.089	-7,2%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

La Figura 9.1 consente di visualizzare l'apporto dei diversi corsi di laurea specialistica alla libera professione. La propensione verso il lavoro indipendente – che, come si è detto, appare ovunque in calo – ma si mantiene comunque elevata tra i laureati di alcuni settori disciplinari: tra tutti psicologi, giuristi, architetti e ingegneri civili, ma anche tra i dottori in scienze agrarie e forestali e tra i veterinari. Oltre il 40% dei laureati in queste materie si trova a svolgere la libera professione a cinque anni dalla laurea. Anche qui lo scenario appare tuttavia drasticamente mutato rispetto a pochi anni fa: nel 2014, infatti, l'approdo alla libera professione costituiva per giuristi, architetti, ingegneri civili, dottori in scienze agrarie e forestali e veterinari la scelta privilegiata, condivisa dal 58-66% dei giovani laureati. Oggi il contesto occupazionale più favorevole comporta una forte domanda di lavoro dipendente altamente qualificato, che accresce la concorrenza interna al mercato del lavoro, sottraendo risorse alla libera professione.

Figura 9.1: Percentuale di laureati di secondo livello che svolgono la libera professione a cinque anni dalla laurea sul totale degli occupati, divisione per gruppo disciplinare

Anni di indagine 2014 e 2021.

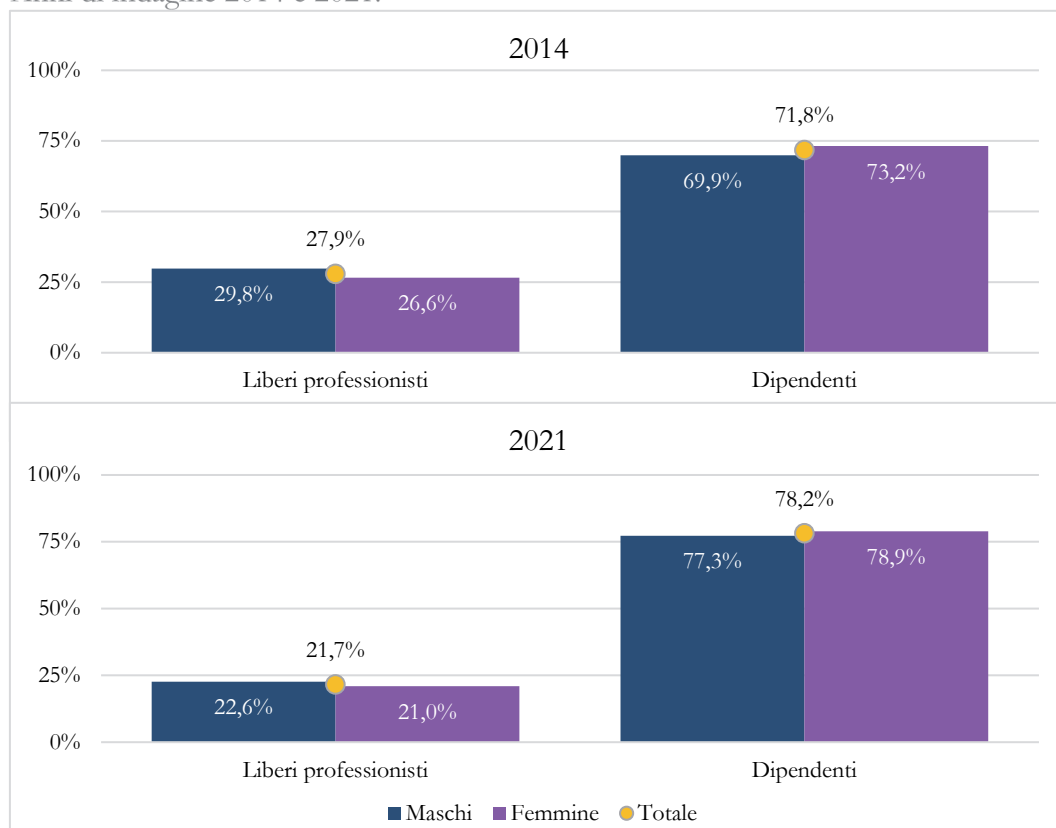


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

La propensione per la libera professione permane – anche se molto debolmente – associata al genere maschile: sono il 22,6% i laureati che scelgono il lavoro indipendente, contro il 21,0% delle laureate (Figura 9.2). Il profilo degli occupati nella libera professione a cinque anni dalla laurea mostra così qualche lieve differenza rispetto a quello degli occupati dipendenti: nella libera professione le donne costituiscono il 55%, nel lavoro dipendente sfiorano il 58% (Figura 9.3). La componente femminile è comunque sempre maggioritaria, in quanto le giovani donne accedono alla laurea in misura superiore agli uomini.

Figura 9.2: Composizione per tipo di occupazione (libera professione vs. lavoro dipendente) dei laureati di secondo livello a cinque anni dalla laurea, divisione per sesso

Anni di indagine 2014 e 2021.

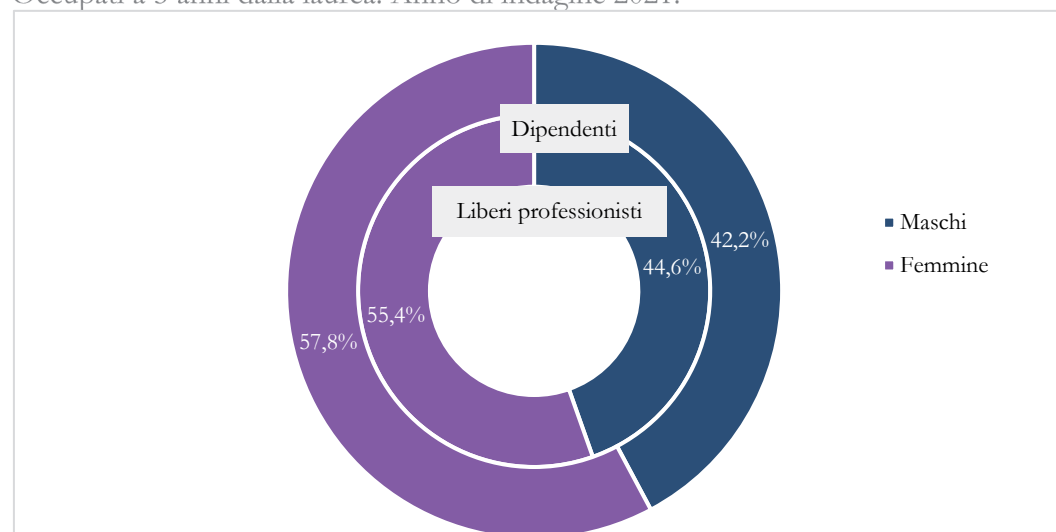


Si segnala che le percentuali non sommano a 100 poiché non sono presenti i dati di chi non risponde

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

Figura 9.3: Composizione per sesso dei laureati di secondo livello, divisione tra liberi professionisti e dipendenti

Occupati a 5 anni dalla laurea. Anno di indagine 2021.

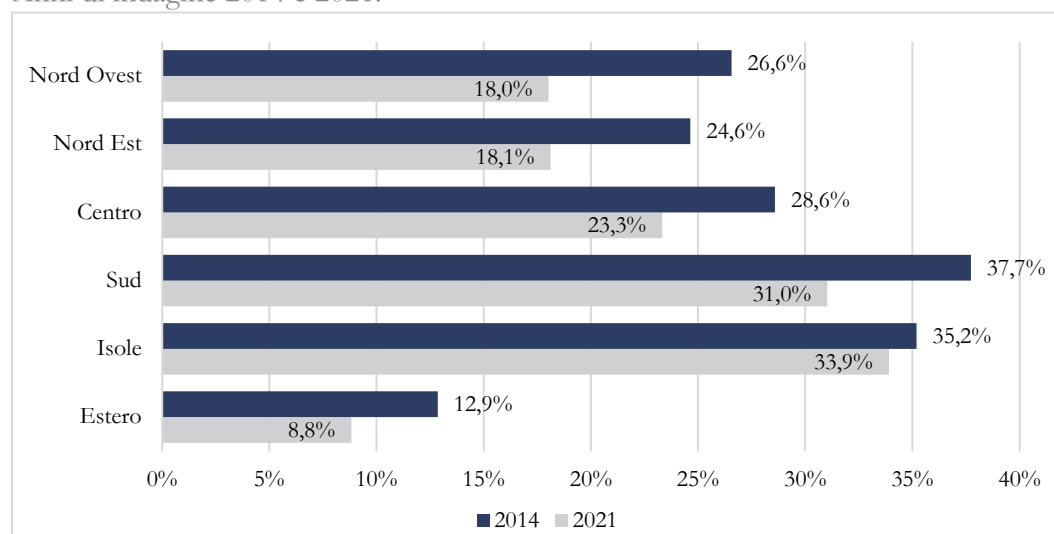


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

La propensione verso la libera professione cala in tutte le macroaree territoriali (Figura 9.4) mantenendo un maggiore *appeal* a Sud e nelle Isole, dove la quota di laureati di secondo livello che a cinque anni dalla laurea svolge il lavoro indipendente si colloca sopra il 30% (31,0% al Sud e 33,9% nelle Isole). L'occupazione all'estero coincide per lo più con il lavoro alle dipendenze: meno del 10% di chi lavora all'estero opera come indipendente, dato chiaramente condizionato da una regolamentazione principalmente nazionale delle libere professioni.

Figura 9.4: Percentuale di liberi professionisti tra i laureati di secondo livello a cinque anni dalla laurea, divisione per ripartizione ed Estero

Anni di indagine 2014 e 2021.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

Come emerge dalla Tabella 9.3 il *background* familiare influenza in qualche misura i destini occupazionali dei figli: la scelta della libera professione origina più frequentemente da famiglie in cui almeno uno dei due genitori è laureato (il 29% ha il padre laureato, il 24,5% la madre) e da una familiarità con la libera professione (all'incirca il 20% dei giovani liberi professionisti ha il padre nella libera professione). La percentuale di “figli d’arte” appare comunque tutto sommato piuttosto contenuta.

Tabella 9.3: Background familiare dei laureati di secondo livello, divisione tra liberi professionisti e dipendenti

Occupati a 5 anni dalla laurea. Valori %. Anni di indagine 2014 e 2021.

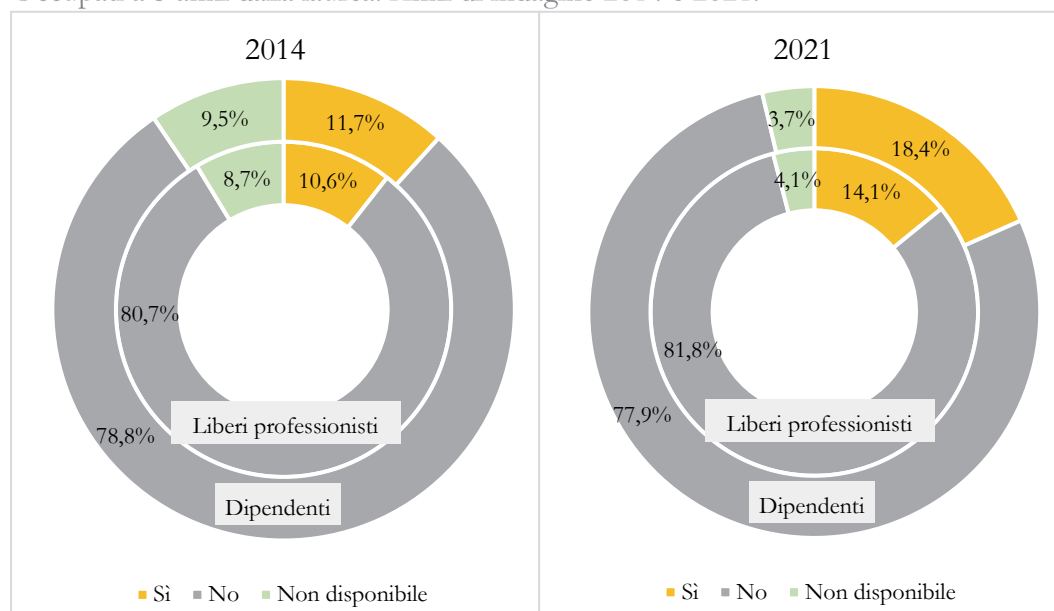
		Liberi professionisti		Dipendenti	
		2014	2021	2014	2021
Padre	<i>Titolo di studio: laurea</i>	26,6	29,1	18,8	21,8
	<i>Professione: libero professionista</i>	17,2	19,6	8,8	11,2
Madre	<i>Titolo di studio: laurea</i>	21,8	24,5	16,8	20,1
	<i>Professione: libera professionista</i>	5,0	6,8	2,6	3,7

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

La Figura 9.5 evidenzia come sia cresciuta in questi ultimi anni la propensione alle esperienze di studio all'estero. E sono soprattutto coloro che poi scelgono un lavoro alle dipendenze a vantare queste esperienze nel curriculum: il 18,4% contro il 14,1% dei liberi professionisti.

Figura 9.5: Percentuale di chi ha avuto esperienze di studio all'estero tra i laureati di secondo livello, divisione tra liberi professionisti e dipendenti

Occupati a 5 anni dalla laurea. Anni di indagine 2014 e 2021.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

Il *cursum studiorum* dei liberi professionisti e dei dipendenti laureati è molto simile per quanto riguarda sia il voto che l'età media alla laurea. Entrambi i gruppi completano la laurea specialistica a 27 anni compiuti, con un voto medio superiore a 105.

Tabella 9.3: Voto e età media alla laurea dei liberi professionisti e dei dipendenti con laurea di secondo livello, divisione per sesso

Occupati a 5 anni dalla laurea. Anni di indagine 2014 e 2021.

	2014		2021	
	Voto di laurea	Età media	Voto di laurea	Età media
Liberi professionisti	106,8	26,8	105,3	27,2
<i>Maschi</i>	105,6	27,2	104,2	27,5
<i>Femmine</i>	107,7	26,4	106,1	27
Dipendenti	107,5	27,7	106,6	27,1
<i>Maschi</i>	106,7	27,6	106,1	27,2
<i>Femmine</i>	108,1	27,7	107,0	27,1

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

La quota di laureati pienamente soddisfatti del percorso di studi svolto è analoga tra dipendenti e liberi professionisti: al 2021 il 38,8% dei dipendenti dichiara di essere decisamente soddisfatto, contro il 36,0% dei professionisti. In generale, si nota un lieve incremento del livello di soddisfazione tra il 2014 e il 2021 (Tabella 9.4). Allo stesso modo, l'inclinazione a confermare il percorso di studi svolto è molto simile tra i due *target*: i dipendenti che farebbero nuovamente lo stesso corso di studi nello stesso ateneo sono il 69,9%, i professionisti il 68,2%. (Tabella 9.5).

Tabella 9.4: Soddisfazione rispetto al proprio percorso di studio dei laureati di secondo livello a cinque anni dalla laurea, divisione tra liberi professionisti e dipendenti

Anni di indagine 2014 e 2021.

	Liberi professionisti		Dipendenti	
	2014	2021	2014	2021
Decisamente no	1,2%	1,6%	1,0%	1,3%
Più no che sì	8,4%	10,0%	7,8%	8,7%
Più sì che no	47,6%	48,3%	45,6%	47,4%
Decisamente sì	33,6%	36,0%	35,7%	38,8%
Non indicato	9,2%	4,1%	9,9%	3,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

Tabella 9.5: Quota dei laureati di secondo livello che si riscriverebbero al corso di studi seguito, divisione tra liberi professionisti e dipendenti

Occupati a 5 anni dalla laurea. Anni di indagine 2014 e 2021.

	Liberi professionisti		Dipendenti	
	2014	2021	2014	2021
Si, allo stesso corso di questo ateneo	68,8%	68,2%	68,5%	69,9%
Si, ad un altro corso di questo ateneo	5,0%	5,9%	6,1%	7,1%
Si, allo stesso corso ma in un altro ateneo	10,9%	13,8%	7,6%	10,4%
Si, ma ad un altro corso e in un altro ateneo	3,8%	5,2%	4,7%	5,3%
No, non mi iscriverei più all'università	2,4%	2,8%	3,0%	3,4%
Non indicato	9,1%	4,1%	10,0%	3,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

Ancora, liberi professionisti e dipendenti sono mossi dalle stesse leve motivazionali nella ricerca del lavoro: come emerge dalla Tabella 9.6, per entrambi al primo posto vi è l'acquisizione di professionalità (segnalata da 76-77% dei giovani laureati) seguita dalle possibilità di carriera (65-66%) e dalla stabilità / sicurezza del posto di lavoro (60-62%). Qualche differenza emerge invece in merito alla soddisfazione per il lavoro svolto (Tabella 9.7). Sia nel complesso che nel dettaglio dei singoli aspetti del lavoro, i liberi professionisti esprimono maggiore soddisfazione per la propria occupazione. Il voto medio associato al proprio lavoro è pari a 7,5 per i liberi professionisti e 7,2 per i dipendenti (scala 1-10) e per entrambi i gruppi si riscontra un aumento della soddisfazione tra il 2014 e il 2021, sia in termini generali che in riferimento ai singoli aspetti del lavoro. Nello specifico al 2021 gli aspetti che riscuotono maggiore soddisfazione tra i liberi professionisti, con voti superiori a 8, sono: il coinvolgimento nei processi decisionali e l'acquisizione di professionalità, il prestigio del lavoro ma anche l'utilità sociale del lavoro, le prospettive di guadagno, l'indipendenza e la flessibilità degli orari, la sicurezza e il rapporto con i colleghi. Per i dipendenti risultano

al primo posto le prospettive di guadagno (8,1), la stabilità (7,9) e il prestigio del lavoro (7,9). Anche la coerenza con gli studi svolti rappresenta un importante motivo di soddisfazione tra i dipendenti (7,8), forse proprio perché essa appare meno scontata di quanto non sia tra i liberi professionisti. Se infatti si guarda al grado di utilizzo delle competenze acquisite nel corso di studi, si nota come questo sia molto più elevato nel lavoro indipendente, dove 3 occupati su 4 dichiarano di utilizzare in misura elevata quanto appreso all'università (55% tra i dipendenti, Figura 9.6). Per entrambi i gruppi la rilevazione più recente indica una maggiore coerenza tra percorso di studi e attività lavorativa rispetto alla rilevazione del 2014.

Tabella 9.6: Aspetti rilevanti nella ricerca del lavoro per i laureati di secondo livello, divisione tra liberi professionisti e dipendenti

Occupati a 5 anni dalla laurea. Anno di indagine 2021.

	Liberi professionisti	Dipendenti
Possibilità di guadagno	56,9%	54,7%
Possibilità di carriera	65,7%	64,9%
Stabilità/sicurezza del posto di lavoro	60,1%	61,9%
Acquisizione di professionalità	77,1%	76,0%
Coerenza con gli studi	57,2%	50,4%
Rispondenza a interessi culturali	46,2%	40,1%
Indipendenza o autonomia	55,3%	47,2%
Tempo libero	30,9%	28,0%
Utilità sociale del lavoro	40,0%	34,3%
Prestigio ricevuto dal lavoro	35,9%	31,4%
Coinvolgimento e partecipazione all'attività lavorativa e ai processi decisionali	47,0%	44,1%
Flessibilità dell'orario di lavoro	29,6%	26,5%
Rapporti con i colleghi sul luogo di lavoro	46,2%	48,1%
Luogo di lavoro (ubicazione, caratteristiche fisiche del luogo di lavoro)	33,8%	33,3%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

Tabella 9.7: Soddisfazione per i singoli aspetti del lavoro e soddisfazione complessiva per il lavoro svolto dai laureati di secondo livello, divisione tra liberi professionisti e dipendenti

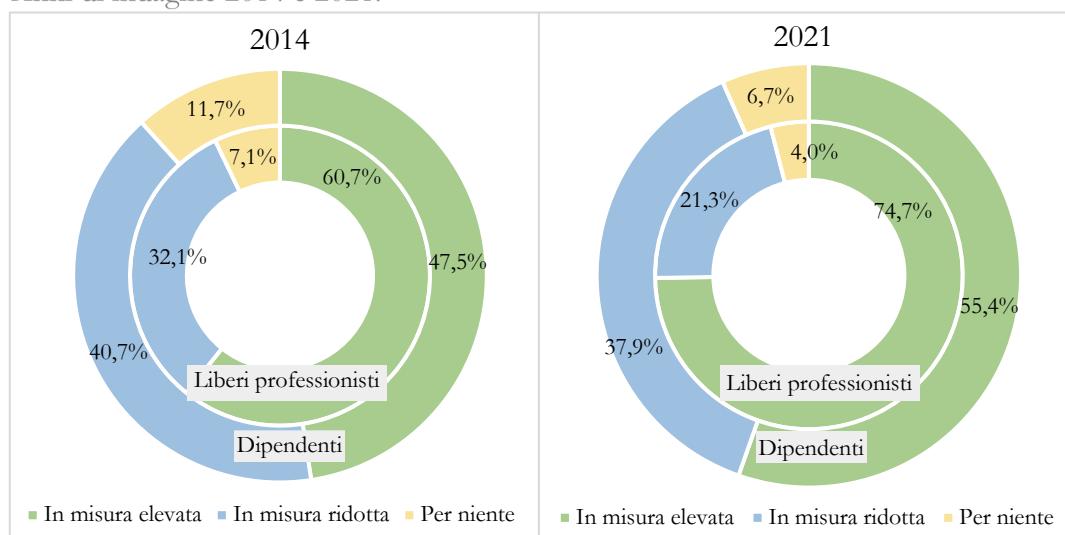
Occupati a 5 anni dalla laurea. Scala da 1 a 10. Anni di indagine 2014 e 2021.

	2014		2021	
	Liberi professionisti	Dipendenti	Liberi professionisti	Dipendenti
Stabilità/sicurezza lavoro	7,5	7,6	8,1	7,9
Coerenza con studi fatti	5,4	7,1	7,1	7,8
Acquisizione di professionalità	7,6	7	8,1	7,4
Prestigio del lavoro	7,9	7,6	8,2	7,9
Rispondenza ai propri interessi culturali	7,1	6,9	7,8	7,5
Utilità sociale del lavoro	7,6	7,1	8,1	7,6
Indipendenza/autonomia	7,5	7,2	8,1	7,7
Coinvolgimento nei processi decisionali	8	7,5	8,3	7,7
Flessibilità dell'orario	7,9	7,2	8,1	7,4
Tempo libero	7,3	6,8	7,6	7
Luogo di lavoro	5,6	6,3	6,2	6,7
Rapporto con i colleghi	7,7	7,4	8	7,8
Prospettive guadagno	7,9	8	8,1	8,1
Prospettive carriera	6,4	6,2	7,5	7,1
Lavoro svolto	6,6	6,3	7,5	7,2

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

Figura 9.6: Utilizzo delle competenze acquisite nel corso di studi tra i laureati di secondo livello a cinque anni dalla laurea, divisione tra liberi professionisti e dipendenti

Anni di indagine 2014 e 2021.



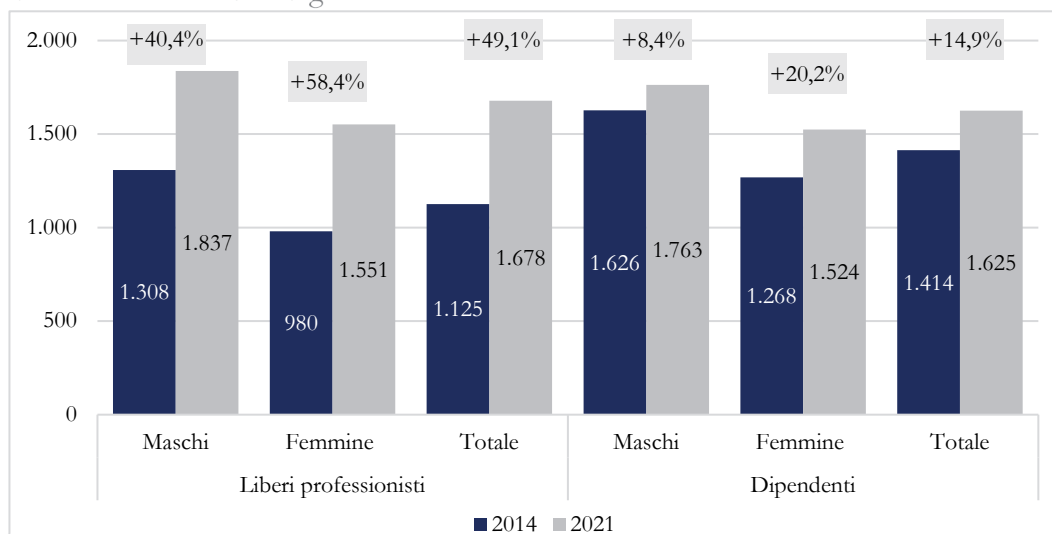
Si segnala che le percentuali non sommano a 100 poiché non sono presenti i dati di chi non risponde

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

Passando ad analizzare i redditi (Figura 9.7) il primo elemento di rilievo è dato dall'incremento che caratterizza entrambi i gruppi: la remunerazione a cinque anni dalla laurea cresce sia tra i liberi professionisti che tra i dipendenti, ma i primi hanno una progressione molto più sostenuta (+49% rispetto al 2014) che li porta a superare, seppur di poco, i compensi medi dei dipendenti (Figura 9.7).

Figura 9.7: Reddito medio mensile dei laureati di secondo livello a cinque anni dalla laurea e variazione 2014-2021 (nei box), divisione tra liberi professionisti e dipendenti maschi e femmine

Valori in €. Anni di indagine 2014 e 2021.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

Al 2021 il reddito medio mensile netto dei liberi professionisti a cinque anni dalla laurea è pari a 1.678 euro; quello dei dipendenti si attesta sui 1.625 euro. La variazione positiva appare particolarmente accentuata tra le professioniste donne (+58%), che al 2014 risultavano il gruppo a più basso reddito tra gli occupati a cinque anni dalla laurea e oggi invece hanno una remunerazione più elevata delle lavoratrici alle dipendenze. La libera professione permane tuttavia caratterizzata da un maggiore divario reddituale di genere rispetto al lavoro dipendente.

Il dettaglio territoriale evidenzia come la crescita dei redditi tra i giovani liberi professionisti sia stata più intensa nel meridione, dove si partiva da redditi medi mensili inferiori a mille euro (rilevazione 2014). Al 2021 i redditi medi dei professionisti a cinque anni dalla laurea si portano attorno ai 1.500 euro nel Mezzogiorno d'Italia. Un altro dato di rilievo nella Tabella 9.8 è quello relativo al reddito medio dei giovani laureati che lavorano all'estero come dipendenti (2.300 euro), molto più elevato di quello percepito dai colleghi che lavorano sul territorio nazionale.

Tabella 9.8: Reddito medio dei laureati di secondo livello a cinque anni dalla laurea per ripartizione e variazione 2014-2021, divisione tra liberi professionisti e dipendenti

Valori in €. Anni di indagine 2014 e 2021.

	2014		2021		Variazione	
	Liberi professionisti	Dipendenti	Liberi professionisti	Dipendenti	Liberi professionisti	Dipendenti
Nord Ovest	1.252	1.430	1.817	1.645	45,2%	15,1%
Nord Est	1.227	1.377	1.723	1.588	40,5%	15,3%
Centro	1.083	1.340	1.679	1.580	55,0%	17,9%
Sud	908	1.203	1.484	1.458	63,5%	21,2%
Isole	966	1.271	1.553	1.468	60,7%	15,5%
Estero	1.592	2.076	1.977	2.300	24,2%	10,8%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

Il vantaggio reddituale dei liberi professionisti sui dipendenti non riguarda tutte le tipologie di laureati: la laurea in discipline del gruppo artistico e letterario e dell'educazione continua a trovare uno sbocco più redditizio nel lavoro dipendente, così come le lauree del gruppo psicologico e quelle a carattere tecnico-scientifico (STEM). Per i laureati di tutti gli altri gruppi disciplinari è invece l'occupazione nella libera professione quella più premiante in termini di reddito. Non era così 7 anni prima: a cinque anni dalla laurea, i laureati del 2009 guadagnavano mediamente di più nel lavoro dipendente, con la sola eccezione dei medici e dei dottori nelle discipline sanitarie e farmaceutiche (Tabella 9.9).

La crescita dei redditi medi ha riguardato indistintamente tutte le tipologie di occupati – dipendenti e indipendenti – a prescindere dal settore disciplinare di studio. Il confronto tra la situazione economica dei laureati del 2009 e di quelli del 2016 – a cinque anni dalla conclusione del percorso di studi – consente di osservare il chiaro svantaggio della prima coorte, che si è riversata sul mercato del lavoro negli anni più duri della crisi occupazionale.

Le variazioni positive di maggior rilievo si registrano tra i laureati del gruppo giuridico occupati come liberi professionisti (+63%). In forte crescita anche i compensi medi dei laureati del gruppo artistico, letterario e dell'educazione che si occupano come indipendenti (+51-52%) e – sempre nell'ambito della libera professione – del gruppo ingegneria e architettura (+51%).

Il divario reddituale di genere – che si è visto essere più elevato nel lavoro indipendente – risulta marcato soprattutto per i giovani professionisti laureati nelle “Scienze motorie e sportive” (456 euro), nelle discipline di “Area economica, giuridica e sociale” (309 euro) e nelle lauree “STEM” (264 euro).

Tabella 9.9: Reddito medio dei laureati di secondo livello a cinque anni dalla laurea e variazione 2014-2021 (nei box) per gruppo disciplinare, divisione tra liberi professionisti e dipendenti maschi e femmine

Valori in €. Anni di indagine 2014 e 2021.

	2014		2021		Variazione	
	Liberi professionisti	Dipendenti	Liberi professionisti	Dipendenti	Liberi professionisti	Dipendenti
Arte e design	893	1.096	1.351	1.424	51,4%	29,9%
<i>Maschi</i>	1.067	1.184	1.429	1.556	33,9%	31,3%
<i>Femmine</i>	799	1.070	1.305	1.381	63,4%	29,1%
Area Artistica, Letteraria ed Educazione	896	1.170	1.367	1.402	52,5%	19,8%
<i>Maschi</i>	1.014	1.260	1.464	1.481	44,4%	17,6%
<i>Femmine</i>	855	1.159	1.326	1.387	55,0%	19,6%
Giuridico	1.005	1.431	1.641	1.602	63,3%	12,0%
<i>Maschi</i>	1.163	1.580	1.751	1.701	50,5%	7,7%
<i>Femmine</i>	895	1.325	1.544	1.540	72,6%	16,2%
Psicologico	857	1.050	1.299	1.356	51,6%	29,1%
<i>Maschi</i>	1.154	1.314	1.522	1.488	31,9%	13,2%
<i>Femmine</i>	804	1.003	1.260	1.326	56,7%	32,3%
Area Economica, Giuridica e Sociale	1.299	1.444	1.801	1.648	38,6%	14,1%
<i>Maschi</i>	1.431	1.605	1.939	1.746	35,5%	8,8%
<i>Femmine</i>	1.167	1.317	1.630	1.570	39,7%	19,2%
Agrario-forestale e veterinario	1.077	1.343	1.676	1.596	55,6%	18,8%
<i>Maschi</i>	1.159	1.428	1.784	1.630	54,0%	14,1%
<i>Femmine</i>	1.005	1.247	1.606	1.559	59,8%	25,0%
Medico-sanitario e farmaceutico	1.521	1.424	2.214	1.657	45,6%	16,4%
<i>Maschi</i>	1.687	1.567	2.343	1.807	38,9%	15,3%
<i>Femmine</i>	1.382	1.364	2.095	1.594	51,6%	16,9%
Scienze motorie e sportive	1.117	1.171	1.478	1.388	32,4%	18,5%
<i>Maschi</i>	1.183	1.197	1.604	1.442	35,6%	20,4%
<i>Femmine</i>	910	1.124	1.149	1.280	26,2%	13,9%
Architettura e ingegneria civile	1.125	1.495	1.698	1.653	50,9%	10,6%
<i>Maschi</i>	1.258	1.661	1.792	1.725	42,5%	3,9%
<i>Femmine</i>	972	1.322	1.595	1.574	64,1%	19,1%
Area STEM	1.224	1.641	1.683	1.795	37,5%	9,3%
<i>Maschi</i>	1.415	1.741	1.820	1.876	28,6%	7,7%
<i>Femmine</i>	924	1.435	1.557	1.655	68,5%	15,3%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

Tabella 9.10: Effetti del Covid-19 sul proprio lavoro percepiti dai laureati di secondo livello, divisione tra liberi professionisti e dipendenti

Occupati a 5 anni dalla laurea. Valori %. Anno di indagine 2021.

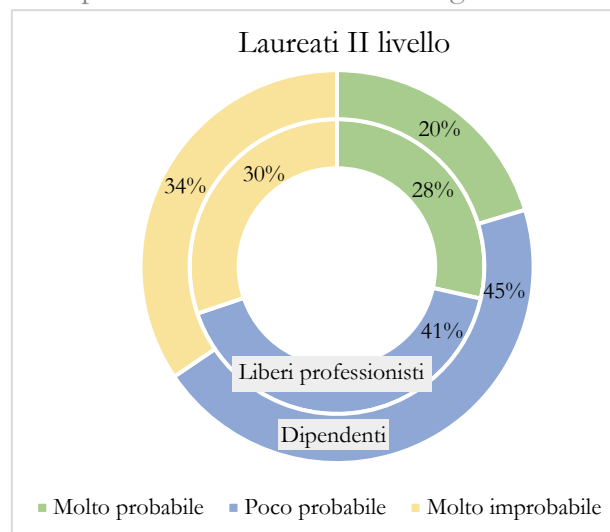
	Liberi professionisti	Dipendenti
Sospensione dell'attività (compresa cassa integrazione, ferie forzate)	21	14,3
Rallentamento dell'attività/riduzione orario di lavoro	32,9	12,2
<i>Smart working</i>	40,9	58,8
Aumento del carico di lavoro	13,8	17,1
Ampliamento o modifica del tipo di attività (es. riconversione attività o mansioni)	4,2	4,6
Posticipo dell'avvio dell'attuale attività lavorativa rispetto ai tempi previsti	3,9	1,5
Modifica delle modalità di lavoro	13,3	14,1
Nessun effetto	21,5	19,7

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

In chiusura, un ultimo dato d'interesse desumibile dall'indagine Almalaurea 2021 è quello che riguarda le ripercussioni della pandemia da Covid-19 sull'occupazione attuale e sulle opportunità future dei giovani laureati.

Figura 9.9: Percezione delle possibili ripercussioni della fase emergenziale sulle future opportunità lavorative, divisione tra liberi professionisti e dipendenti

Occupati a 5 anni dalla laurea. Indagine 2021.



Si segnala che le percentuali non sommano a 100 poiché non sono presenti i dati di chi non risponde

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Almalaurea

Come si può vedere dalla Tabella 9.9, l'impatto maggiore è a carico dei liberi professionisti: uno su tre ha infatti sperimentato una riduzione dell'attività (solo il 12% tra i dipendenti); il 21% ha anche conosciuto un periodo di stop forzato (dato che scende al 14% tra i dipendenti). Di conseguenza, quasi il 30% dei giovani liberi professionisti ritiene che molto probabilmente il danno economico sperimentato nella propria attività a seguito dell'emergenza Covid-19 non si limiti a una battuta d'arresto ma rischi di avere delle ulteriori ripercussioni, modificando il campo delle opportunità future. Questa percezione è più contenuta tra i dipendenti (attorno al 20%, Figura 9.9).

10 Le comunicazioni obbligatorie negli studi professionali

Si presentano per la prima volta alcune analisi basate sulle Comunicazioni Obbligatorie relative all'instaurazione, proroga, trasformazione, cessazione dei rapporti di lavoro dipendente. Nello specifico la prima parte è dedicata alle dinamiche del lavoro dipendente privato nel suo complesso², limitatamente a tre tipologie contrattuali: contratti a tempo determinato, contratti di apprendistato e contratti a tempo indeterminato. Questa parte si avvale delle elaborazioni effettuate dalla Banca d'Italia sui dati di fonte Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali relativi alle Comunicazioni Obbligatorie³. La seconda parte è dedicata ad approfondire le dinamiche del mercato del lavoro dipendente nei settori di attività tipici delle professioni, tramite elaborazioni originali realizzate dall'Osservatorio sulle Libere Professioni a partire dalla medesima fonte di dati (archivio delle Comunicazioni Obbligatorie).

Tabella 10.1: Attivazioni, trasformazioni e cessazioni per tipologia di contratto

Valori in migliaia. Anni 2019-2021.

	2019	2020	2021
Attivazioni nette tempo determinato (A-B-C)	-99	-253	364
<i>Attivazioni lorde (A)</i>	4.983	3.596	4.611
<i>Trasformazioni da tempo determinato a indeterminato (B)</i>	569	443	455
<i>Cessazioni (C)</i>	4.513	3.407	3.793
Attivazioni nette apprendistato (D-E-F)	43	-36	-43
<i>Attivazioni lorde (D)</i>	392	270	360
<i>Trasformazioni da apprendistato a tempo indeterminato (E)</i>	119	127	169
<i>Cessazioni (F)</i>	230	179	235
Attivazioni nette tempo indeterminato (G+B+E-H)	338	252	277
<i>Attivazioni lorde (G)</i>	1.255	923	1.076
<i>Trasformazioni a tempo indeterminato (B+E)</i>	688	570	624
<i>Cessazioni (H)</i>	1.605	1.241	1.423
Attivazioni nette (I-L)	282	-38	597
<i>Attivazioni lorde (I)</i>	6.629	4.789	6.048
<i>Cessazioni (L)</i>	6.348	4.827	5.451

Fonte: elaborazione Banca d'Italia su dati delle Comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

² Non si considerano, pertanto: (1) i comparti dell'agricoltura, della silvicoltura e della pesca (settori da 01 a 03 nella classificazione Ateco 2007 a 2 cifre); (2) le attività dove i datori di lavoro sono famiglie/convivenze o organizzazioni extra-territoriali (settori da 97 a 99); (3) le attività dell'Amministrazione pubblica, della difesa e dell'assicurazione sociale obbligatoria (settore 84) e le attività dove la quota di datori di lavoro pubblici è elevata (istruzione, sanità e servizi di assistenza sociale; settori da 85 a 88). Si escludono infine i rapporti di lavoro la cui sede è all'estero

³ *Il mercato del lavoro: dati e analisi*, gennaio 2022

I saldi occupazionali⁴, dati dalla differenza tra attivazioni e cessazioni dei rapporti di lavoro, fotografano al 2021 una notevole dinamicità del mercato del lavoro: la dinamica assunzioni-cessazioni comporta per il 2021 un saldo occupazionale positivo pari a 597 mila posizioni di lavoro (Tabella 10.1). A crescere sono soprattutto i contratti a tempo determinato (saldo pari a +364 mila contratti) e indeterminato (+277 mila) mentre l'apprendistato registra per il secondo anno consecutivo saldi occupazionali in calo (-43 mila).

I saldi occupazionali al 2021 risultano molto superiori a quelli dell'immediato periodo pre – Covid: il numero di attivazioni nette è infatti più che doppio rispetto a quello del 2019. La ripresa del 2021 è stata dunque rapida e imponente: è vero che il numero di assunzioni lorde non raggiunge i valori pre-Covid, ma si contano in quest'anno meno cessazioni e questo consente saldi occupazionali più elevati rispetto all'immediato periodo pre-Covid.

Nell'anno nero della crisi pandemica (2020) il saldo delle posizioni di lavoro dipendente appare negativo (-38 mila posizioni di lavoro). Gli effetti della crisi sul mercato del lavoro sono ravvisabili nel brusco calo delle assunzioni (-28%). I divieti di licenziamento imposti per decreto e il contestuale utilizzo della cassa integrazione per tutti i lavoratori in lockdown sono stati determinanti nel contenere gli effetti della crisi: il numero di cessazioni si riduce notevolmente al 2020 (-24% rispetto all'anno precedente) consentendo di preservare i volumi occupazionali.

Il dettaglio dei saldi occupazionali (ovvero le attivazioni nette, Tabella 10.2) per settore individua nei servizi il comparto più reattivo sia nella congiuntura di crisi sia nella ripartenza. Ciò si deve in particolare alla dinamica dei servizi turistici, che vedono un crollo dei saldi occupazionali al 2020 (con 140 mila posizioni di lavoro in meno) e un netto recupero al 2021 (+168 mila attivazioni nette). Negli altri settori del terziario il lavoro dipendente registra invece una sostanziale tenuta al 2020 (fatta eccezione per il segmento del tempo libero e dei servizi alla persona, in forte calo) e un'espansione al 2021. Ancora diversa è la dinamica del mercato del lavoro dipendente dell'industria: qui i saldi occupazionali positivi che si registrano anche al 2020 – nel pieno della crisi pandemica - sono determinati dalla crescita delle costruzioni, mentre la manifattura subisce un lieve calo. Il 2021 segna un'ulteriore accelerazione delle assunzioni nelle costruzioni (+123 mila i saldi occupazionali) e una ripresa della manifattura, che comporta un saldo positivo pari a circa 63 mila posizioni di lavoro in più al 2021.

La Tabella 10.2 consente anche di osservare come la crescita dei contratti a tempo indeterminato sia trasversale ai settori: ciò vale al 2019 – quando il saldo complessivo per questa tipologia contrattuale sfiora le 338 mila unità - così come al 2020 e 2021. Anche nella congiuntura legata alla crisi pandemica, dunque, si conferma la tendenza a un'espansione dell'occupazione stabile.

⁴ I “saldi occupazionali” coincidono con le “attivazioni nette”. Nel testo si utilizza di preferenza la prima locuzione, ma si preferisce mantenere nelle tabelle le definizioni originali adottate dalla fonte da cui si sono tratti i dati.

Tabella 10.2 Attivazioni nette per settore di attività economica e tipo di contratto

Anni 2019-2021.

	2019	2020	2021
Tempo determinato	-99.016	-253.192	363.501
Industria	-43.094	-2.217	96.616
<i>Manifattura</i>	-375	-2.703	49.097
<i>Costruzioni</i>	-495	611	45.147
<i>Altro industria</i>	-644	-125	2.372
Servizi	-55.922	-231.022	266.885
<i>Commercio</i>	-20.185	-35.995	55.108
<i>Tempo libero e servizi alla persona</i>	-1.787	-14.246	11.306
<i>Servizi turistici</i>	-2.438	-144.914	136.561
<i>Altro servizi</i>	-31.512	-35.867	6.391
Apprendistato	42.652	-36.382	-4.333
Industria	14.879	-5.423	-4.889
<i>Manifattura</i>	8.334	-10.687	-11.527
<i>Costruzioni</i>	5.534	4.953	6.543
<i>Altro industria</i>	1.011	311	95
Servizi	27.773	-30.959	-38.441
<i>Commercio</i>	7.789	-487	-12.744
<i>Tempo libero e servizi alla persona</i>	84	-748	-848
<i>Servizi turistici</i>	7.151	-19.614	-13.303
<i>Altro servizi</i>	12.749	-5.727	-11.546
Tempo indeterminato	337.902	251.903	276.772
Industria	105.089	106.727	101.407
<i>Manifattura</i>	66.654	35.829	25.834
<i>Costruzioni</i>	32.492	65.818	71.606
<i>Altro industria</i>	5.943	508	3.967
Servizi	232.813	145.176	175.365
<i>Commercio</i>	54.846	47.913	39.991
<i>Tempo libero e servizi alla persona</i>	7.216	472	663
<i>Servizi turistici</i>	79.029	24.142	44.565
<i>Altro servizi</i>	91.722	68.401	84.179
Totale	281.538	-37.671	596.943
Industria	76.874	79.134	193.134
<i>Manifattura</i>	37.488	-1.888	63.404
<i>Costruzioni</i>	33.076	76.881	123.296
<i>Altro industria</i>	631	4.141	6.434
Servizi	204.664	-116.805	403.809
<i>Commercio</i>	4.245	7.048	82.355
<i>Tempo libero e servizi alla persona</i>	5.513	-10.274	17.088
<i>Servizi turistici</i>	83.742	-140.386	167.823
<i>Altro servizi</i>	72.959	26.807	136.543

Fonte: elaborazione Banca d'Italia su dati delle Comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

L'analisi dei saldi occupazionali per genere conferma come lo shock pandemico abbia avuto ripercussioni occupazionali sulla componente femminile: al 2020 le perdite sono a tutto carico delle donne, che evidenziano nella dinamica assunzioni – cessazioni un saldo negativo pari a quasi 84 mila posizioni di lavoro (Tabella 10.3). Se si guarda ai soli contratti a tempo indeterminato si chiarisce ulteriormente la posizione di debolezza delle donne sul mercato del lavoro: al 2021 il volume di attivazioni nette (91 mila circa) è meno della metà di quello che si registra tra i maschi (186 mila). Al 2020 il rapporto è ancora più sfavorevole alle donne (72 mila *vs.* quasi 180 mila). Questi dati indicano un aggravamento degli squilibri occupazionali di genere, che si inseriscono all'interno di un quadro strutturalmente critico per l'occupazione femminile. La dinamica del mercato del lavoro aiuta a comprendere la straordinaria persistenza del divario di genere in termini di tasso di occupazione, che sfiora i 20 punti percentuali: per tutte le tipologie contrattuali osservate, infatti, i saldi occupazionali femminili sono inferiori a quelli maschili e questo accade anche nel periodo pre-pandemia (2019).

Tabella 10.3 Attivazioni nette per tipo di contratto e sesso

Anni 2019-2021.

		2019	2020	2021
Tempo determinato		-99.016	-253.192	363.501
	<i>Maschi</i>	-561	-117.044	203.725
	<i>Femmine</i>	-42.916	-136.148	159.776
Apprendistato		42.652	-36.382	-4.333
	<i>Maschi</i>	26.939	-16.579	-20.857
	<i>Femmine</i>	15.713	-19.803	-22.473
Tempo indeterminato		337.902	251.903	276.772
	<i>Maschi</i>	205.458	179.799	185.913
	<i>Femmine</i>	132.444	72.104	90.859
Totale		281.538	-37.671	596.943
	<i>Maschi</i>	176.297	46.176	368.781
	<i>Femmine</i>	105.241	-83.847	228.162

Fonte: elaborazione Banca d'Italia su dati delle Comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

L'analisi dei saldi per ripartizione (Tabella 10.4) conferma come le ricadute occupazionali della crisi pandemica abbiano risparmiato il Mezzogiorno d'Italia: al 2020 Sud e Isole mantengono saldi occupazionali positivi, per quanto la crescita sia inferiore a quella registrata nel 2019. Va anche segnalata l'eccezionale crescita dei contratti a tempo determinato realizzata a Sud nel 2021, con un saldo positivo pari a +71.811 rapporti di lavoro stabili. I dati mostrano ancora come al 2021 i contratti di apprendistato segnino saldi negativi in tutte le ripartizioni.

Tabella 10.4 Attivazioni nette, divisione per tipo di contratto e ripartizione

Anni 2019-2021.

		2019	2020	2021
Tempo determinato		-99.016	-253.192	363.501
	<i>Nord Est</i>	-42.471	-85.582	100.379
	<i>Nord Ovest</i>	-39.941	-92.416	110.973
	<i>Centro</i>	-30.989	-54.930	64.541
	<i>Sud</i>	8.621	-16.927	60.491
	<i>Isole</i>	5.764	-3.337	27.117
Apprendistato		42.652	-36.382	-43.330
	<i>Nord Est</i>	12.203	-15.852	-13.815
	<i>Nord Ovest</i>	7.351	-13.591	-12.786
	<i>Centro</i>	9.981	-8.618	-10.452
	<i>Sud</i>	9.325	1.173	-5.299
	<i>Isole</i>	3.792	506	-978
Tempo indeterminato		337.902	251.903	276.772
	<i>Nord Est</i>	108.499	63.432	63.840
	<i>Nord Ovest</i>	108.766	62.691	51.028
	<i>Centro</i>	69.952	52.749	58.000
	<i>Sud</i>	37.113	53.005	71.811
	<i>Isole</i>	13.572	20.026	32.088
Totale		281.538	-37.671	596.943
	<i>Nord Est</i>	78.231	-38.002	150.404
	<i>Nord Ovest</i>	76.176	-43.316	149.215
	<i>Centro</i>	48.944	-10.799	112.089
	<i>Sud</i>	55.059	37.251	127.003
	<i>Isole</i>	23.128	17.195	58.227

Fonte: elaborazione Banca d'Italia su dati delle Comunicazioni obbligatorie del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Si passa ora all'analisi delle dinamiche del mercato del lavoro dipendente che riguardano i settori libero professionali (Tabella 10.5): la prima differenza rispetto alle dinamiche complessive, osservate nella Tabella 10.1, è data dal fatto che la libera professione realizza saldi occupazionali sempre positivi nel triennio in questione, con numeri in progressione. Al 2021 si contano oltre 41 mila attivazioni nette (poco meno di 29 mila nel 2019). Nel comparto delle libere professioni più che altrove è la crescita dei contratti a tempo indeterminato a trainare l'incremento occupazionale: il saldo positivo è determinato esclusivamente dalla crescita dei contratti di lavoro stabili, mentre risultano in calo le posizioni di lavoro a tempo determinato (per il terzo anno consecutivo) e l'apprendistato. Riguardo ai contratti di apprendistato si segnala in particolare una chiara tendenza all'incremento delle stabilizzazioni contrattuali: dalle 5.491 del 2019 alle 9.584 del 2021.

Tabella 10.5: Attivazioni, trasformazioni e cessazioni per tipologia di contratto nei settori libero professionali*

Anni 2019-2021.

	2019	2020	2021
Attivazioni nette tempo determinato (A-B-C)	-11.867	-7.586	-2.680
<i>Attivazioni lorde (A)</i>	478.062	403.179	623.296
<i>Trasformazioni da tempo determinato a indeterminato (B)</i>	20.755	19.029	19.377
<i>Cessazioni (C)</i>	469.174	391.737	606.599
Attivazioni nette apprendistato (D-E-F)	2.046	-70	-2.513
<i>Attivazioni lorde (D)</i>	18.722	16.029	20.650
<i>Trasformazioni da apprendistato a tempo indeterminato (E)</i>	5.491	6.403	9.584
<i>Cessazioni (F)</i>	11.185	9.695	13.579
Attivazioni nette tempo indeterminato (G+B+E-H)	38.607	40.695	46.333
<i>Attivazioni lorde (G)</i>	49.834	45.692	55.144
<i>Trasformazioni a tempo indeterminato (B+E)</i>	26.246	25.432	28.961
<i>Cessazioni (H)</i>	37.473	30.429	37.772
Attivazioni nette (I-L)	28.787	33.039	41.141
<i>Attivazioni lorde (I)</i>	546.618	464.900	699.090
<i>Cessazioni (L)</i>	517.831	431.861	657.950

*Per settori economici degli studi professionali si intendono gli studi che operano negli Ateco: 47.73.1; 58.2; 59.11; 59.12; 63.11.1; 64.99.1; 66.19.2; 68.3; 69.1; 69.20.11; 69.20.12; 69.20.13; 69.20.2; 69.20.3; 70.22.01; 71.11; 71.12; 72.19; 74.90.11; 74.90.12; 74.90.21; 74.9; 75; 86.21; 86.22; 86.23; 86.90.13; 86.90.2; 86.90.3; 86.90.41; 90.03.01; 93.19.92; 96.09.02; 96.09.03

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ministero del lavoro

Tuttavia, se si guarda alla dinamicità relativa del comparto libero professionale, si nota un certo arretramento sia rispetto al mercato del lavoro nel suo complesso sia rispetto al settore dei servizi (Tabella 10.6). I saldi occupazionali realizzati dagli studi professionali valgono infatti al 2021 il 6,9% dei saldi occupazionali complessivi e il 10,2% di quelli del comparto Servizi. Al 2019 le “quote di mercato” del settore libero professionale erano più elevate, rispettivamente il 10,2% e il 14,1%. Dunque, gli studi professionali contribuiscono sì alla forte crescita dell’occupazione dipendente, ma il loro apporto è percentualmente inferiore a quello registrato due anni prima, nell’immediato periodo pre-crisi pandemica.

Tabella 10.6 Incidenza dei saldi occupazionali realizzati nei settori liberi professionali sui saldi occupazionali totali e dei servizi

Valori %. Anni 2019 e 2021.

	2019	2021
Saldo occupazionale totale (A)	282.000	597.000
Saldo occupazionale dei Servizi (B)	204.664	403.809
Saldo occupazionale dei settori libero professionali (C)	28.787	41.141
Incidenza sui saldi occupazionali totali (C/A)	10,2%	6,9%
Incidenza sui saldi occupazionali dei Servizi (C/B)	14,1%	10,2%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ministero del lavoro

Tabella 10.7 Attivazioni nette per tipo di contratto e sesso nei settori libero professionali

Anni 2019-2021.

		2019	2020	2021
Tempo determinato		-11.867	-7.586	-2.680
	<i>Maschi</i>	-4.287	-1.413	-1.594
	<i>Femmine</i>	-7.579	-6.174	-1.086
Apprendistato		2.046	-70	-2.513
	<i>Maschi</i>	654	-306	-466
	<i>Femmine</i>	1.392	237	-2.046
Tempo indeterminato		38.607	40.695	46.333
	<i>Maschi</i>	12.083	13.015	15.396
	<i>Femmine</i>	26.525	27.680	30.937
Totale		28.787	33.039	41.141
	<i>Maschi</i>	8.449	11.296	13.335
	<i>Femmine</i>	20.337	21.743	27.805

*Per settori economici degli studi professionali si intendono gli studi che operano negli Ateco: 47.73.1; 58.2; 59.11; 59.12; 63.11.1; 64.99.1; 66.19.2; 68.3; 69.1; 69.20.11; 69.20.12; 69.20.13; 69.20.2; 69.20.3; 70.22.01; 71.11; 71.12; 72.19; 74.90.11; 74.90.12; 74.90.21; 74.9; 75; 86.21; 86.22; 86.23; 86.90.13; 86.90.2; 86.90.3; 86.90.41; 90.03.01; 93.19.92; 96.09.02; 96.09.03

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ministero del lavoro

Passando al dato di genere, si osserva come i saldi occupazionali – in termini di contratti di lavoro dipendente – realizzati dagli studi professionali o comunque nei settori tipici delle professioni (Tabella 10.7) rovescino gli equilibri rilevati nel complesso del mercato del lavoro. L'occupazione dipendente nel nostro comparto ha carattere prevalentemente femminile e le dinamiche più recenti non smentiscono questo dato strutturale: i saldi occupazionali positivi vanno a netto vantaggio della popolazione femminile, che al 2021 beneficia dei 2/3 delle attivazioni nette con contratto a tempo indeterminato.

PARTE IV
L'ATTIVITÀ NORMATIVA E REGOLAMENTARE
SUI LIBERI PROFESSIONISTI

11 Le misure adottate nella legge di bilancio 2022 e nella legislazione del lavoro

In questa sezione passiamo in rassegna gli interventi normativi di interesse per i liberi professionisti che sono stati adottati nel periodo compreso tra il settembre del 2021 e il settembre del 2022, termine, quest'ultimo, che coincide con la conclusione della XVIII Legislatura.

Si tratta di una produzione normativa articolata, sia per via dei numerosi interventi a carattere economico (§ 1), specie motivati dall'esigenza di contrasto delle emergenze pandemiche ed energetiche (§ 3), sia per via dei molteplici provvedimenti di attuazione del PNRR (§ 4). A ciò si aggiungono due decreti legislativi di recepimento delle direttive europee in tema di lavoro, che pure sono di estremo interesse per i liberi professionisti (§ 2), specie nella loro qualità di datori di lavoro.

Nel primo paragrafo assume particolare interesse la nuova disciplina dei casi di malattia e infortunio del professionista, esito legislativo di un dibattito in corso da diversi anni. Nel terzo paragrafo, l'enfasi è invece dedicata agli interventi di sostegno ai redditi dei lavoratori autonomi e liberi professionisti contenuti nei decreti emergenziali adottati per fronteggiare la crisi scaturita dal conflitto in Ucraina. Nell'ambito dei provvedimenti attuativi del PNRR, segnaliamo con particolare attenzione gli interventi relativi alla formazione professionalizzante.

La legge di bilancio per il 2022 (legge 30 dicembre 2021, n. 234) anche in ragione del perdurante stato di emergenza legato alla crisi pandemica, che ha generato un rilevante impatto sull'economia e sul mercato del lavoro italiano, è intervenuta con una serie di riforme strutturali e misure rilevanti in tema di lavoro e politiche sociali. Gli interventi si sono concentrati sulla riforma degli ammortizzatori sociali, con l'obiettivo di ridurre le disomogeneità esistenti e di accrescere l'equità del sistema, tanto attraverso l'introduzione di nuove o maggiori protezioni sociali per i lavoratori e i cittadini, quanto attraverso ulteriori misure a sostegno dell'occupazione femminile.

Con riferimento alle disposizioni di maggiore interesse per i liberi professionisti, si segnalano (i) le norme in materia di politiche attive per i lavoratori autonomi, (ii) il sostegno in caso di maternità e (iii) le disposizioni inerenti le ipotesi di malattia e infortunio del professionista ai fini della sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti di competenza del libero professionista.

(i) I commi 251-252 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2022 hanno esteso ai lavoratori autonomi che cessano in via definitiva la propria attività professionale le misure di assistenza intensiva all'inserimento occupazionale previste dal programma "Garanzia di occupabilità dei lavoratori" (GOL), al fine di migliorare l'accesso alle informazioni sul mercato e ai servizi personalizzati di orientamento, riqualificazione e ricollocazione dei lavoratori autonomi titolari di partita IVA.

Le norme prevedono che tali servizi di assistenza siano erogati dai centri per l'impiego e dagli organismi autorizzati alle attività di intermediazione in materia di lavoro ai sensi della disciplina vigente, mediante lo sportello dedicato al lavoro autonomo, anche stipulando convenzioni non onerose con gli ordini e i collegi professionali e le associazioni costituite ai sensi degli articoli 4, comma 1, e 5 della legge 14 gennaio 2013, n. 4, nonché con le associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale dei lavoratori autonomi iscritti e non iscritti ad albi professionali.

(ii) In relazione al sostegno in caso di maternità, il comma 239 dell'articolo 1 ha riconosciuto alle lavoratrici iscritte alla gestione separata non iscritte ad altre forme obbligatorie, alle lavoratrici autonome e alle imprenditrici agricole, nonché alle libere professioniste iscritte ad un ente che gestisce forme obbligatorie di previdenza – di cui, rispettivamente, agli articoli 64, 66 e 70 del Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151) – l'indennità di maternità per ulteriori tre mesi a seguire dalla fine del periodo di maternità. Per ottenere tale riconoscimento, le lavoratrici devono aver dichiarato, nell'anno precedente l'inizio del periodo di maternità, un reddito inferiore a 8.145 euro, incrementato del 100 per cento dell'aumento derivante dalla variazione annuale dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

(iii) Nel corso dell'iter parlamentare, la legge di bilancio è stata oggetto di numerosi interventi emendativi e correttivi. In particolare, all'interno della manovra finanziaria, sono stati inseriti i commi da 927 a 944 dell'articolo 1, che riprendono parzialmente il contenuto del progetto di legge S. 1474 recante “Disposizioni per la sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti a carico del libero professionista in caso di malattia o di infortunio”, che era stato esaminato dalla Commissione Giustizia del Senato nel corso della XVIII legislatura, arenatosi a causa della mancanza delle coperture finanziarie delle misure.

Le disposizioni in oggetto raccolgono, in parte, le sollecitazioni provenienti dal mondo dei professionisti i quali, anche a seguito dell'aggravarsi della situazione pandemica, hanno chiesto di sanare una serie di vuoti normativi attraverso un intervento urgente finalizzato ad evitare che un grave incidente, una improvvisa malattia o il decesso del libero professionista, ovvero eventi in grado di impedire il rispetto di adempimenti aventi scadenze con termini perentori a carico di propri clienti, possano determinare sanzioni per i clienti stessi.

Nello specifico, le disposizioni in commento introducono una disciplina di sospensione della decorrenza di termini relativi ad adempimenti tributari a carico dei liberi professionisti iscritti ad albi professionali per i casi di malattia o di infortunio, anche non connessi al lavoro, nonché per i casi di parto prematuro e di interruzione della gravidanza della libera professionista e per i casi di decesso del libero professionista.

In caso di ricovero del libero professionista in ospedale per grave malattia o infortunio o intervento chirurgico – oppure in caso di cure domiciliari se sostitutive del ricovero ospedaliero – che determinino un'inabilità temporanea all'esercizio dell'attività professionale, nessuna responsabilità è imputata al libero professionista o al suo cliente a causa della scadenza di un termine tributario stabilito in favore della pubblica amministrazione per l'adempimento di una prestazione a carico del cliente, da eseguire da parte del libero professionista nei sessanta giorni successivi al verificarsi dell'evento; i termini per i suddetti adempimenti – nel caso di periodi di degenza ospedaliera o di cure domiciliari per più di tre giorni – sono sospesi a decorrere dal giorno del ricovero in ospedale o dal giorno d'inizio delle cure domiciliari fino a 30 giorni dopo la dimissione dalla struttura sanitaria o la conclusione delle cure domiciliari, con obbligo di esecuzione dell'adempimento (qualora sia scaduto il relativo termine) entro il giorno successivo alla fine della sospensione, ferma restando l'esclusione di responsabilità – e

delle relative sanzioni penali e pecuniarie amministrative – per il suddetto arco temporale di sessanta giorni.

La sospensione dei termini si applica solo nel caso in cui tra le parti esista un mandato professionale avente data antecedente al ricovero ospedaliero o al giorno di inizio della cura domiciliare; una copia del mandato, unitamente ad un certificato medico attestante la decorrenza rilasciato dalla struttura sanitaria o dal medico curante, deve essere consegnata, o inviata tramite raccomandata con avviso di ricevimento ovvero con posta certificata (PEC), presso i competenti uffici della pubblica amministrazione ai fini dell'applicazione delle norme.

Le norme si applicano anche nei casi di:

- a) parto prematuro della libera professionista, in tal caso il meccanismo di sospensione parte a decorrere dal giorno del ricovero per il parto fino al trentesimo giorno successivo;
- b) interruzione della gravidanza, avvenuta oltre il terzo mese dall'inizio della stessa. Nell'ipotesi in oggetto, il meccanismo di sospensione si applica dall'interruzione della gravidanza e fino al trentesimo giorno successivo all'interruzione medesima;
- c) decesso del libero professionista, evento per il quale il meccanismo di sospensione viene riconosciuto per sei mesi a decorrere dal decesso.

Per le somme dovute a titolo di tributi, il cui pagamento è stato sospeso ai sensi delle disposizioni dei commi da 927 a 944, si applicano gli interessi al tasso legale.

La pubblica amministrazione può richiedere alle Asl di effettuare visite di controllo nei confronti dei professionisti che richiedono l'applicazione della sospensione degli adempimenti.

Chiunque abbia beneficiato della sospensione della decorrenza di termini sulla base di una falsa dichiarazione o attestazione è punito con sanzioni pecuniarie e con l'arresto da sei mesi a due anni.

12 Il recepimento delle direttive europee in materia di lavoro

Nel periodo preso in considerazione nel nostro Rapporto, Parlamento e Governo hanno provveduto al recepimento di due rilevanti direttive europee in materia di lavoro, in tema di trasparenza delle condizioni di lavoro (d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104) e di equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105).

Entrambe le direttive sono state recepite tramite decreti legislativi, adottati a seguito del previsto parere delle Commissioni Lavoro della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, che allo scopo hanno coinvolto in audizione le organizzazioni maggiormente rappresentative dei lavoratori e datori di lavoro.

In data 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il d.lgs. 27 giugno 2022, n. 104, recante “Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell’Unione europea”.

Le disposizioni del decreto hanno lo scopo di:

- promuovere un’occupazione prevedibile permettendo al lavoratore di conoscere le condizioni derivanti dal proprio rapporto di lavoro in modo chiaro, semplice e trasparente;
- migliorare le condizioni di lavoro per tutti i lavoratori, in particolare per tipologie di lavoro nuove e non standard;
- potenziare il rispetto delle norme in materia di condizioni di lavoro senza imporre alle imprese di qualsiasi dimensione oneri eccessivi.

Il provvedimento – che è entrato in vigore il 13 agosto 2022, ma si applica a tutti i rapporti di lavoro già instaurati alla data del 1° agosto 2022 – è applicabile anche ai contratti di lavoro del personale alle dipendenze di studi professionali, se rientranti nelle forme previste dal decreto.

Il decreto legislativo opta per la tecnica della novella del precedente d.lgs. 26 maggio 1997, n. 152, recante attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l’obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro.

L’articolo 1 del decreto legislativo definisce l’ambito di applicazione delle disposizioni. In particolare, viene previsto che le disposizioni in materia di obblighi informativi si applichino a:

- a) contratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e determinato, anche a tempo parziale;
- b) contratto di lavoro somministrato;
- c) contratto di lavoro intermittente;
- d) rapporto di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- e) contratto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all’articolo 409, n.

- 3, del Codice di procedura civile;
- f) contratto di prestazione occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96;
- g) ai rapporti di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e a quelli degli enti pubblici economici;
- h) ai lavoratori marittimi e ai lavoratori della pesca, fatta salva la disciplina speciale vigente in materia;
- i) ai lavoratori domestici.

Restano invece esclusi per espressa definizione del decreto legislativo:

- a) i rapporti di lavoro autonomo di cui al titolo III del libro V del Codice civile e quelli di lavoro autonomo di cui al decreto legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, purché non integranti rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui all'articolo 409, n. 3, del Codice di procedura civile;
- b) i rapporti di lavoro caratterizzati da un tempo di lavoro predeterminato ed effettivo di durata pari o inferiore a una media di tre ore a settimana in un periodo di riferimento di quattro settimane consecutive (restano invece inclusi nella disciplina i rapporti di lavoro nell'ambito dei quali non sia stata stabilita una quantità garantita di lavoro retribuito prima dell'inizio del lavoro);
- c) i rapporti di agenzia e rappresentanza commerciale;
- d) i rapporti di collaborazione prestati nell'impresa del datore di lavoro dal coniuge, dai parenti e dagli affini non oltre il terzo grado, che siano con lui conviventi;
- e) i rapporti di lavoro del personale dipendente di amministrazioni pubbliche in servizio all'estero;
- f) i rapporti di lavoro del personale in regime di diritto pubblico (magistrati, forze di polizia, carabinieri etc.).

L'articolo 3 prevede che il datore comunichi a ciascun lavoratore in modo chiaro e trasparente le informazioni previste dal decreto, in formato cartaceo oppure elettronico; e che le medesime informazioni siano conservate e rese accessibili al lavoratore, e che il datore di lavoro conservi la prova della trasmissione o della ricezione per la durata di cinque anni dalla conclusione del rapporto di lavoro.

L'articolo 4 stabilisce quali debbano essere le informazioni minime formalizzate nel contratto di lavoro e comunicate al lavoratore mediante consegna di copia del contratto o della comunicazione di instaurazione del rapporto.

L'obbligo di informazione è assolto mediante la consegna al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e, prima dell'inizio dell'attività lavorativa, del contratto individuale redatto per iscritto o della copia della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro.

Vengono previste altresì delle regole minime relative alle condizioni di lavoro in materia di periodo di prova, che non può essere superiore a 6 mesi salvo diversa previsione dei contratti collettivi. In caso di rapporto a tempo determinato il periodo di prova è riproporzionato in relazione alla natura dell'impiego e alle mansioni da svolgere. Il successivo articolo 8 prevede che il datore di lavoro non possa vietare al

lavoratore lo svolgimento di altra attività lavorativa in orario al di fuori della programmazione dell'attività lavorativa concordata, né per tale motivo riservargli un trattamento meno favorevole. Vengono fatte salve delle eccezioni, tra cui ragioni di salute e sicurezza del lavoratore, conflitto di interesse con l'attività principale e integrità del servizio.

L'articolo 9 stabilisce il principio della prevedibilità minima dell'orario di lavoro per i lavoratori il cui rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa si svolge secondo modalità in tutto o in parte imprevedibili.

Viene inoltre limitata dall'articolo 10 la durata delle forme di lavoro meno sicure riconoscendo al lavoratore il diritto di richiedere un impiego più stabile al proprio datore di lavoro dopo un periodo di sei mesi di servizio, anche non continuativo.

L'articolo 11 stabilisce l'obbligo per il datore di lavoro di garantire la formazione necessaria allo svolgimento del lavoro per cui i lavoratori sono impiegati. Deve essere garantita gratuitamente a tutti i lavoratori e considerata come orario di lavoro e, ove possibile, deve svolgersi durante l'orario di lavoro.

Infine, il decreto statuisce delle misure di tutela in caso di violazione degli obblighi sanciti dal decreto: in particolare l'articolo 12 prevede la facoltà per il lavoratore (oltre al ricorso all'autorità giudiziaria e amministrativa e le procedure previste dalla contrattazione collettiva applicabile) di promuovere le procedure di conciliazione previste dagli articoli 410-412-quater del Codice di procedura civile, o dalle camere arbitrali di cui all'articolo 31, comma 12, della legge 4 novembre 2010, n. 183.

Gli articoli 13 e 14 disciplinano la protezione del lavoratore da trattamento e conseguenze sfavorevoli e contro il licenziamento o il recesso del committente per aver invocato l'applicazione del decreto.

In data 29 luglio 2022 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il d.lgs. 30 giugno 2022, n. 105, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza".

Il decreto prevede una serie di disposizioni finalizzate al miglioramento della conciliazione tra attività lavorativa e vita privata per i genitori e i prestatori di assistenza, con l'obiettivo di conseguire la condivisione delle responsabilità di cura tra uomini e donne e la parità di genere in ambito lavorativo e familiare.

L'articolo 2 del provvedimento apporta una serie di modifiche al Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità (d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151). In particolare, viene introdotto e disciplinato il congedo obbligatorio di paternità (che si affianca al congedo di paternità alternativo spettante nei casi di morte, grave infermità o abbandono del bambino da parte della madre) fruibile dai due mesi precedenti la data presunta del parto sino ai cinque mesi successivi, per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa e durante il quale spetta una indennità pari al 100% della retribuzione. Il padre può fruire del congedo anche durante i periodi di congedo obbligatorio di maternità della madre lavoratrice. Vengono stabilite una serie di sanzioni in caso di rifiuto, opposizione od ostacolo da parte dal datore di lavoro alla fruizione del congedo.

La lettera h) dell'articolo 2 attribuisce una serie di maggiori tutele ai nuclei monoparentali facendo passare da 10 a 11 mesi la durata del diritto al congedo parentale spettante al genitore solo (anche in caso di affidamento esclusivo del figlio). Il genitore solo potrà in tal caso avere il congedo parentale indennizzato al 30% per un periodo massimo di nove mesi analogamente a quanto accade per i genitori in coppia. La lettera l) dell'articolo 2 del d.lgs. n. 105 riscrive interamente l'articolo 34 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 e allunga il periodo indennizzato al 30% da 6 a 9 mesi complessivi, fruibili dai genitori anche congiuntamente, frazionati in tre mesi per ciascuno e non trasferibili reciprocamente, a cui si aggiungono ulteriori tre mesi fruibili in alternativa tra loro. Anche il genitore solo o con affidamento esclusivo è beneficiario dell'estensione avendo diritto a un congedo indennizzato fino a 9 mesi (rispetto ai 6 mesi previsti precedentemente). Sono state inoltre modificate le modalità di calcolo dell'indennità del 30% che deve essere calcolata, oltre che sulla retribuzione media giornaliera, anche sul rateo giornaliero delle mensilità aggiuntive che erano precedentemente escluse dal computo; pertanto, ora le basi di calcolo dell'indennità del congedo di maternità/paternità alternativo e del congedo parentale saranno perfettamente coincidenti.

L'articolo 3 reca una serie di disposizioni che vietano atti discriminatori nei confronti di lavoratori che chiedono o usufruiscono dei benefici di cui alla legge 5 febbraio 1992, n. 104 ed al d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151, come modificato dal presente provvedimento.

L'articolo 4 modifica lo Statuto del lavoro autonomo (legge 22 maggio 2017, n. 81) prevedendo che per i lavoratori iscritti alla Gestione separata INPS venga elevata la durata complessiva del congedo tra i due genitori (anche se in altra gestione o cassa previdenziale) da sei a nove mesi nei primi dodici anni di vita del bambino. La lettera b) del medesimo articolo amplia la platea di lavoratori con diritto alla priorità per le richieste di esecuzione del lavoro in modalità agile ai genitori di figli fino a dodici anni di età, eliminando qualsiasi limite di età nel caso di figlio disabile. La stessa priorità per le richieste di *smart working* è stata prevista nei confronti dei lavoratori che siano caregivers ai sensi dell'articolo 1, comma 255, della legge 27 dicembre 2017, n. 205 e viene considerata nulla qualsiasi azione di carattere ritorsivo o discriminatorio adottata in violazione delle disposizioni.

L'articolo 5 modifica l'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, inserendo tra i soggetti aventi diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per assistere familiari affetti da patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingratescenti la parte di un'unione civile o il convivente di fatto.

L'articolo 6 modifica il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 e la legge 8 marzo 2000, n. 53, intervenendo con previsioni che sanzionano qualsiasi atto discriminatorio nei confronti di lavoratori che abbiano chiesto i benefici assicurati dalle medesime disposizioni.

13 La crisi dei prezzi e i decreti emergenziali: le azioni a favore dei professionisti

Anche nel periodo preso in considerazione dal presente Rapporto l'attività normativa del Governo è stata caratterizzata dall'adozione di una serie di decreti emergenziali, inizialmente volti a rinnovare le misure di ristoro a sostegno delle imprese, dei lavoratori e degli operatori economici connesse all'emergenza da Covid-19. Successivamente, a seguito della crisi internazionale innescata dal conflitto russo-ucraino, il Governo è stato chiamato ad agire rapidamente ricorrendo nuovamente alla decretazione emergenziale con una serie di misure straordinarie volte a contrastare e a contenere l'aumento dei prezzi nel settore elettrico, del petrolio e del gas. Infatti, la crisi energetica, oltre a mettere in luce le carenze strutturali del nostro Paese, ha provocato un cospicuo aumento dei prezzi che ha prodotto una forte spinta inflazionistica che in Italia non si registrava da oltre 30 anni. Tutto questo ha generato degli effetti negativi di immediato impatto sulle imprese, sui liberi professionisti, sulle famiglie e sul tessuto economico italiano in una fase ancora segnata dalla difficile ripresa della produzione, del commercio e dell'occupazione dopo i due anni di pandemia. Pertanto, nei decreti-legge adottati a partire dal mese di marzo per fronteggiare la crisi internazionale hanno trovato spazio anche interventi di sostegno ai liberi professionisti, consistenti (i) nel bonus carburante e (ii) nel fondo per il sostegno del potere d'acquisto dei lavoratori autonomi.

(i) Per far fronte alla crisi energetica e del carburante legata allo scoppio della guerra in Ucraina l'esecutivo è intervenuto con il decreto-legge 21 marzo 2022, n. 21 recante "Misure urgenti per contrastare gli effetti economici e umanitari della crisi ucraina", convertito con modificazioni dalla legge 20 maggio 2022, n. 51 (cosiddetto d.l. "taglia-prezzi"). Il provvedimento contiene una serie di disposizioni eterogenee che hanno affrontato, principalmente, i seguenti ambiti: contenimento dell'aumento dei prezzi dell'energia e dei carburanti; misure in tema di prezzi dell'energia; sostegni alle imprese; presidi a tutela delle imprese nazionali; accoglienza umanitaria.

Con specifico riferimento al settore degli studi professionali, l'articolo 2 (Bonus carburante ai dipendenti) del decreto riconosce a tutti i datori di lavoro privati la possibilità di assegnare, a qualsiasi titolo, ai propri dipendenti un incentivo sotto forma di buoni benzina o analoghi titoli per un ammontare massimo di 200 euro. La norma stabilisce che per l'anno 2022 l'importo del valore dei buoni, nel limite di 200 euro per lavoratore, non concorre alla formazione del reddito ai sensi dell'articolo 51, comma 3, del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR).

L'articolo 2 del provvedimento, nella formulazione originaria elaborata dal Governo, utilizzava la terminologia "aziende private", anziché "datori di lavoro privati". Questo aveva generato una serie di dubbi interpretativi. Infatti, con la terminologia "azienda privata" si rischiava di limitare la portata applicativa della norma portando ad escludere i datori di lavoro privati che non sono organizzati in forma imprenditoriale, come la gran parte delle attività e degli studi professionali.

Confprofessioni si è attivata, evidenziando il problema e sostenendo diverse proposte emendative che avevano lo scopo di chiarire i destinatari della norma. Le proposte emendative sono state presentate e approvate dal Senato, nel corso dell'esame in prima lettura presso le Commissioni riunite Finanze e Industria, fugando ogni possibile dubbio sul campo di applicazione della disciplina e assicurando così che anche i titolari degli studi professionali e i loro dipendenti e collaboratori, già economicamente colpiti dalla crisi pandemica e dalla crisi energetica, possano avvalersi e beneficiare di questo utile strumento disposto dal Governo per fare fronte al caro carburanti.

L'azione di confronto con il Parlamento da parte di Confprofessioni ha, dunque, permesso di porre dei chiarimenti significativi al provvedimento emanato dal Governo e far sì che, in sede di conversione in Senato, questo fosse migliorato ampliando la platea dei beneficiari del bonus carburanti anche ai dipendenti degli studi professionali.

(ii) Con i decreti “Aiuti” – adottati tra maggio e settembre 2022 – il Governo ha proseguito e rafforzato ulteriormente l'azione finalizzata a contrastare gli effetti della crisi politica e militare in Ucraina, sia prorogando e potenziando gli strumenti già messi in campo, sia realizzandone di nuovi, con particolare riguardo ai seguenti ambiti: (a) energia, con misure per ridurre il costo, semplificare ulteriormente i procedimenti autorizzatori per la realizzazione di nuovi impianti e potenziare la produzione energetica nazionale; (b) carburanti, con misure per limitarne gli aumenti, nello specifico con ripetute riduzioni delle accise sui carburanti e con il bonus trasporti, ideato con il fine di offrire un ulteriore sostegno al reddito e per contrastare il potenziale impoverimento di famiglie e cittadini; (c) imprese, con misure per assicurare liquidità alle imprese colpite dalla crisi ucraina, fronteggiare il rincaro delle materie prime e dei materiali da costruzione, assicurare produttività e attrazione degli investimenti; (d) lavoro, politiche sociali e servizi ai cittadini, con misure per lavoratori e pensionati contro l'inflazione, nonché per il personale, il trasporto pubblico locale, le locazioni e i servizi digitali; (e) enti territoriali, con misure per sostenere Regioni, province e comuni e potenziare gli investimenti; (f) accoglienza e supporto economico, con misure sia a beneficio delle persone in fuga e accolte in Italia, sia in favore del Governo ucraino.

Con riferimento al sostegno offerto dal Governo ai lavoratori autonomi, l'articolo 33 del decreto-legge 17 maggio 2022, n. 50 recante “Misure urgenti in materia di politiche energetiche nazionali, produttività delle imprese e attrazione degli investimenti, nonché in materia di politiche sociali e di crisi ucraina”, convertito con modificazioni dalla legge 15 luglio 2022, n. 91 (cosiddetto d.l. “Aiuti”) ha istituito un Fondo per il sostegno del potere d'acquisto dei lavoratori autonomi con l'obiettivo di contrastare, almeno parzialmente, l'aumento dell'inflazione attraverso una indennità una tantum, segno dell'attenzione che il Legislatore ha voluto riservare alle sollecitazioni provenienti dal nostro mondo.

Successivamente il Governo con l'articolo 23 del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115 recante “Misure urgenti in materia di energia, emergenza idrica, politiche sociali e industriali” (cosiddetto d.l. “Aiuti-bis”) ha incrementato di 100 milioni di euro la dotazione del Fondo ai fini della concessione per il 2022 di un'indennità una tantum in favore dei lavoratori autonomi pari a 200 euro; la dotazione complessiva del Fondo (il quale è relativo al solo anno 2022) è stata quindi elevata da 500 a 600 milioni di euro.

Inoltre, il Decreto 19 agosto 2022 del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, recante: “Criteri e modalità per la concessione dell’indennità una tantum in favore dei lavoratori autonomi e dei professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell’Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) e dei professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 24 settembre 2022, ha definito le concrete modalità operative della misura.

Nel dettaglio, i beneficiari dell’indennità sono i lavoratori autonomi e i professionisti iscritti alle gestioni previdenziali dell’INPS, nonché i professionisti iscritti agli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza di cui al d.lgs. 30 giugno 1994, n. 509 e al d.lgs. 10 febbraio 1996, n. 103 che, nel periodo d’imposta 2021 abbiano percepito un reddito complessivo non superiore a 35.000 euro.

Infine, il Governo con l’articolo 20 del decreto-legge 23 settembre 2022, n. 144, recante “Ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttività delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)” (cosiddetto dl Aiuti-ter) è intervenuto nuovamente a sostegno del reddito dei lavoratori autonomi, incrementando di 150 euro l’indennità una tantum. La norma prevede che l’incremento debba essere corrisposto solo ai lavoratori autonomi, ivi compresi i professionisti iscritti a regimi previdenziali obbligatori gestiti da enti di diritto privato, che nel periodo d’imposta 2021 abbiano percepito un reddito complessivo non superiore a 20.000 euro.

14 I provvedimenti di attuazione del PNRR

Nel corso del 2022 sono state avviate diverse riforme e molti dei piani di investimento previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e dal Piano Nazionale Complementare. Infatti, il cronoprogramma prevedeva il raggiungimento di 45 obiettivi per il primo semestre del 2022 – sul cui avvenuto conseguimento la Commissione Europea ha espresso parere positivo –, mentre 55 sono gli obiettivi il cui raggiungimento è previsto nel secondo semestre dell'anno.

(i) Le riforme di maggiore impatto hanno riguardato il processo civile e il processo penale: il Governo ha approvato, in via definitiva, i relativi decreti legislativi, sui quali le Commissioni Giustizia di Camera e Senato avevano espresso parere favorevole.

Quindi, nella seconda parte dell'anno sono state approvate le leggi di delega per la riforma dell'ordinamento giudiziario e del Codice dei contratti pubblici, la riforma del Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (legge 17 giugno 2022, n. 83), la legge sulle semplificazioni fiscali (legge 4 agosto 2022, n. 122), la legge annuale per il mercato e la concorrenza 2021 (legge 5 agosto 2022, n. 118) e la riforma del processo tributario (legge 31 agosto 2022, n. 230).

(ii) Allo scopo di conseguire diversi degli obiettivi previsti dal cronoprogramma, il Governo ha poi varato il decreto-legge 30 aprile 2022 n. 36 (“decreto PNRR 2”), convertito dalla legge 29 giugno 2022, n. 79.

Limitando l'analisi ai profili di maggiore interesse per i liberi professionisti contenuti in questo decreto, va premesso che esso completa la riforma della Pubblica Amministrazione, già avviata nel 2021. In particolare, l'articolo 2 del decreto prevede che il portale InPA diventi l'unico strumento di accesso ai concorsi pubblici, anche locali, nonché ai bandi per il reclutamento dei professionisti ed esperti a partire dal 1° novembre 2022. L'articolo 11 prevede che, laddove le procedure concorsuali per l'assunzione di personale non abbiano consentito di colmare il fabbisogno delle amministrazioni, queste potranno provvedere direttamente alla stipula di contratti di lavoro autonomo con personale in possesso di professionalità tecnica analoga a quella del personale non reclutato.

L'articolo 15 del decreto, che potenzia il ruolo dell'ANPAL e dei centri per l'impiego, va inquadrato nell'ambito delle misure di sostegno al mercato del lavoro previste dalla missione coesione e inclusione del PNRR insieme al programma Garanzia Occupabilità dei Lavoratori (GOL), anch'esso avviato nel 2022, che ha l'obiettivo di riqualificare i servizi di politica attiva del lavoro.

L'articolo 18 introduce importanti novità in materia fiscale: innanzitutto, esso fissa al 30 giugno 2022 l'entrata in vigore delle sanzioni per la mancata accettazione dei pagamenti elettronici da parte dei soggetti che effettuano attività di vendita dei prodotti e prestazione dei servizi anche professionali; in secondo luogo, estende l'ambito applicativo dell'obbligo generalizzato di fatturazione elettronica anche ai soggetti precedentemente esonerati (tra cui le persone fisiche esercenti attività d'impresa, arti o professioni che applicano il regime forfettario) a partire dal 1° luglio 2022.

L'articolo 27, istituendo il Sistema nazionale di prevenzione della salute dai rischi ambientali e climatici (SNPS), riforma l'assetto istituzionale per la prevenzione in ambito sanitario, ambientale e climatico in linea con l'approccio integrato "One Health".

Gli articoli 28-31 prevedono la digitalizzazione dei servizi pubblici a beneficio di cittadini e professionisti, a partire dalla notificazione digitale degli atti. La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione si affianca a quella del settore privato con l'apertura dei bandi per la transizione 4.0, le politiche industriali di filiera e internazionalizzazione e le reti ultraveloci.

Gli articoli 38-40 riguardano la tutela del patrimonio culturale e il sostegno al turismo, ambiti in cui sono stati finanziati due importanti progetti, finalizzati, rispettivamente, alla valorizzazione dell'attrattività dei borghi per sostenere lo sviluppo economico e sociale delle realtà locali, e al recupero e valorizzazione del patrimonio monumentale di Roma e del Lazio anche in vista del Giubileo 2025 ("Caput Mundi").

(iii) Particolare risalto ha assunto il settore della formazione, e in particolare della formazione professionalizzante. È iniziato l'iter di attuazione della legge n. 163 dell'8 novembre 2021, recante nuove disposizioni in materia di titoli universitari abilitanti. La riforma delle lauree abilitanti è prevista nel quadro della missione istruzione del PNRR. La legge prevede l'eliminazione dell'esame di stato per alcune professioni e il conseguimento dell'abilitazione con l'esame finale del corso di studio, previa acquisizione di crediti formativi attraverso tirocini pratici. I corsi di laurea magistrale a ciclo unico in farmacia e farmacia industriale, medicina veterinaria, odontoiatria e protesi dentaria e psicologia abiliteranno all'esercizio delle professioni, rispettivamente, di farmacista, veterinario, odontoiatra e psicologo. I tirocini pratico-valutativi a carattere professionalizzante, che si svolgeranno durante i percorsi di studio, saranno essenziali per acquisire le competenze necessarie per lo svolgimento delle diverse professioni. Dopo aver terminato il tirocinio e tutti gli esami previsti per il conseguimento del titolo, gli studenti dovranno sostenere l'esame finale che comprenderà lo svolgimento di una prova pratica valutativa e la discussione della tesi di laurea, alla quale si potrà accedere solamente se si è superata la prova pratica. La commissione giudicatrice dell'esame finale sarà integrata da professionisti designati dalle rappresentanze nazionali dell'ordine o del collegio professionale di riferimento.

A questa prima parte della legge (art. 1) è stata data attuazione con i decreti del MUR di concerto con il Ministero della Salute (D.M. n. 651-654 del 5 luglio 2022). Pertanto, la nuova disciplina potrà entrare in vigore già a partire dall'anno accademico 2023-2024 previo adeguamento dei regolamenti didattici da parte delle università. Si precisa che coloro che, all'entrata in vigore la nuova disciplina, saranno iscritti ai corsi di laurea secondo l'ordinamento didattico precedente non abilitante potranno optare per il passaggio al nuovo percorso abilitante.

Con altri quattro decreti del ministro dell'Università e della Ricerca, adottati sempre di concerto con il ministro della Salute (DM n. 567-570 del 20 giugno 2022), sono state definite le modalità semplificate per svolgere l'esame di Stato per coloro che hanno conseguito il diploma di laurea o che lo conseguiranno seguendo il percorso formativo precedente all'entrata in vigore della nuova disciplina. L'esame di Stato consisterà nello svolgimento di un'unica prova orale, mentre per la sola professione di psicologo ai fini

dell'abilitazione sarà necessario il superamento di un tirocinio pratico-valutativo e di una prova pratica valutativa.

La stessa legge n. 163/2021 prevede che il possesso delle lauree magistrali in chimica, fisica e biologia potrà abilitare, rispettivamente, all'esercizio delle professioni di chimico, fisico e biologo. A tal fine, dovrà essere adottato un apposito regolamento su richiesta delle rappresentanze nazionali dei rispettivi ordini.

Infine, il conseguimento delle lauree professionalizzanti in professioni tecniche per l'edilizia e il territorio, in professioni tecniche agrarie, alimentari e forestali e in professioni tecniche industriali e dell'informazione, ha effetto abilitante all'esercizio delle professioni di geometra laureato, agrotecnico laureato, perito agrario laureato e perito industriale laureato. Anche in questo caso, sono previsti, in collaborazione con i rispettivi ordini e collegi professionali, il tirocinio obbligatorio all'interno del percorso di studio universitario e la prova finale pratica valutativa.

Nel 2022 è stata anche approvata la riforma degli ITS, per la formazione professionalizzante di tecnici con elevate competenze tecnologiche e tecno-professionali (legge 15 luglio 2022 n. 99) e sono stati introdotti i patti territoriali per l'alta formazione in collaborazione tra università, imprese, enti e istituzioni di ricerca pubbliche e private (art. 28 del decreto-legge 17 maggio 2022 n. 50, "decreto Aiuti").

Successivamente il Governo è intervenuto nuovamente in materia di istruzione con il decreto-legge del 23 settembre 2022, n. 144 (cosiddetto "Aiuti-ter"), attraverso gli articoli 26-28 del provvedimento, i quali prevedono la revisione dell'assetto ordinamentale dei percorsi degli istituti tecnici e professionali al fine di poter adeguare costantemente i curriculum scolastici alle esigenze, in termini di competenze, del settore produttivo. Inoltre, viene istituito presso il Ministero dell'Istruzione l'Osservatorio nazionale per l'istruzione tecnica e professionale, che avrà il compito di svolgere funzioni consultive e di proposta per il miglioramento del settore. L'Osservatorio è composto da quindici esperti dell'istruzione tecnica e professionale e del sistema nazionale di istruzione e formazione, individuati anche tra le organizzazioni datoriali e sindacali maggiormente rappresentative, compresa una rappresentanza delle regioni, degli enti locali e del sistema camerale e si rappresenterà con enti e istituzioni specializzati nell'analisi dell'evoluzione del mondo del lavoro e delle professioni.

(iv) Meritano di essere segnalate anche altre due riforme previste nella missione salute del PNRR, cui si è dato avvio nel corso dell'anno.

Si tratta, in primo luogo, della riforma dell'assistenza sanitaria territoriale, intervenuta con l'adozione del D.M. 23 maggio 2022, n. 77, che ne definisce i nuovi modelli e standard: i principali contenuti della riforma riguardano l'istituzione delle case della comunità per l'assistenza sanitaria e sociosanitaria di prossimità; le centrali operative territoriali (COT), che svolgono una funzione di coordinamento tra servizi e professionisti coinvolti nell'assistenza; gli ospedali di comunità, strutture sanitarie aventi una funzione intermedia tra il domicilio e il ricovero ospedaliero; il sistema di cure domiciliari e telemedicina, che consentono l'erogazione a distanza di servizi e prestazioni sanitarie.

In secondo luogo, rileva la riforma degli IRCCS, per cui si lavora all'adozione dei decreti legislativi di attuazione della legge delega n. 129 del 3 agosto 2022.

(v) Volgendo, infine, l'attenzione agli investimenti che hanno preso forma nel 2022, finanziati dal PNRR e dal PNC, va sottolineato come i professionisti siano tra i destinatari del Fondo impresa femminile e del programma NextAppennino.

In particolare, il Fondo impresa femminile sostiene la nascita, lo sviluppo e il consolidamento delle imprese guidate da donne, con contributi a fondo perduto e finanziamenti agevolati. Le libere professioniste che intendono aprire la partita IVA o con partita IVA aperta da meno di 12 mesi dalla data di presentazione della domanda possono beneficiare dei contributi a fondo perduto per la nascita e lo sviluppo dell'attività professionale. Le lavoratrici autonome con partita IVA aperta da più di 12 mesi possono beneficiare dei contributi a fondo perduto e dei finanziamenti agevolati per il consolidamento dell'attività professionale. L'aumento della partecipazione delle donne al mondo del lavoro è una priorità trasversale a tutte le missioni del PNRR che prevede anche la certificazione della parità di genere nelle imprese che è elemento indispensabile per la partecipazione alle gare d'appalto del PNRR e conferisce vantaggi premiali ai fini dei punteggi.

Il programma Next Appennino ha come obiettivo il rilancio economico e sociale delle regioni del Centro Italia colpite dai terremoti del 2009 e 2016. Sono previsti contributi a fondo perduto per i professionisti che intendono aprire la partita IVA, ovvero con partita IVA aperta entro 12 mesi dalla data di presentazione della domanda, e agevolazioni per i professionisti con partita IVA aperta prima di 12 mesi. Per partecipare al bando è necessario avere la sede legale e operativa nei Comuni facenti parte dei crateri sismici (ovvero la sola sede operativa interessata dal programma di investimento per le attività già aventi sede al di fuori di tali Comuni).

Infine, nell'ambito delle risorse stanziare per la digitalizzazione del Paese, i professionisti beneficiano del voucher connettività: un contributo di importo compreso tra un minimo di 300 euro ed un massimo di 2.500 euro per spese connesse agli abbonamenti a reti internet ultraveloci.

PARTE V
RAPPRESENTANZA E PROFESSIONI:
UN ANNO DI ATTIVITÀ

15 Le relazioni istituzionali di Confprofessioni

Introduzione

Nel periodo compreso tra il settembre 2021 e l'agosto 2022, Governo e Parlamento hanno concentrato i propri lavori sulle due priorità dell'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza e del contrasto alla crisi provocata dal conflitto in Ucraina.

Confprofessioni è stata coinvolta in diverse occasioni nel confronto con le istituzioni su questi temi, centrali nell'agenda politica, nonché su altri progetti di legge di rilievo per l'economia e il mondo del lavoro, a partire dal disegno di legge di bilancio per il 2022, dal successivo Documento di Economia e Finanza, della primavera del 2022, e dal disegno di legge sulla concorrenza, che ha suscitato un'accesa dialettica tra i partiti e tra le stesse parti sociali.

Molto vivace anche il confronto sul disegno di legge in tema di equo compenso delle prestazioni professionali, che nel periodo di riferimento ha svolto il suo iter parlamentare in Senato dopo l'approvazione da parte della Camera dei Deputati, senza tuttavia essere approvato in ragione dello scioglimento anticipato delle Camere. Un tema, questo, su cui si sono concentrati anche i lavori della Consulta del lavoro autonomo, istituita dal CNEL e coordinata da Confprofessioni, che ha elaborato un documento, fatto proprio dal CNEL, orientato al perfezionamento della proposta normativa all'esame delle Camere.

Con riferimento alle relazioni con le istituzioni dell'Unione, la confederazione ha intensificato, quest'anno le sue attività di rappresentanza e informazione, tanto all'interno del CCMI del CESE, quanto in forma autonoma. Nel giugno del 2022 il Presidente di Confprofessioni Gaetano Stella è stato rieletto alla presidenza del CEPLIS per il triennio 2022-2025.

I rapporti con le istituzioni politiche nazionali

Nel mese di ottobre del 2021, il Senato avviava un ciclo di audizioni con le parti sociali sul disegno di legge delega in materia di contratti pubblici, volto a riformare la disciplina del codice dei contratti pubblici nella prospettiva di semplificare e accelerare lo svolgimento delle azioni previste dal PNRR.

Confprofessioni osservava, a tal proposito, come il codice dei contratti pubblici rappresentasse l'infrastruttura normativa delle opere pubbliche previste dal PNRR: «Diventa quindi improrogabile un'ampia revisione del codice, nella direzione della semplificazione normativa e procedurale». Auspicavamo, in questa direzione, la conferma dell'approccio già seguito nei più recenti interventi di semplificazione a carattere derogatorio, a partire dal decreto "Genova" del 2018 e dai decreti "Semplificazioni" del luglio 2020 e del maggio 2021.

Apprezzabili, in questa linea, il principio della stretta aderenza agli standard minimi di regolazione imposti dalla disciplina europea, la semplificazione delle procedure inerenti i contratti "sotto soglia" e la riduzione delle stazioni appaltanti nella direzione della valorizzazione delle centrali di committenza.

Più nel dettaglio, segnalavamo l'opportunità di estendere l'istituto del collegio consultivo tecnico, imporre una standardizzazione dei documenti di gara, a carattere vincolante per le pubbliche amministrazioni, e contenere i costi connessi alla partecipazione alle gare, ed in particolare i costi dovuti agli organismi di attestazione per l'ottenimento dell'attestazione SOA, che attualmente sono ingenti e scoraggiano i piccoli soggetti economici alla partecipazione, limitando di fatto la competizione.

Inoltre, ribadivamo l'esigenza che il codice dei contratti fosse riformato nel senso dell'espressa previsione del principio dell'equo compenso delle prestazioni professionali, siano esse rese nell'ambito dei contratti di fornitura di servizi professionali così come nell'ambito dei servizi di ingegneria e architettura o, ancora, nell'ambito di altri lavori pubblici.

Infine, per un effettivo rilancio del mercato dei servizi di ingegneria e architettura, nonché a piena tutela della trasparenza e della concorrenza, auspicavamo un intervento volto a delimitare le mansioni dei professionisti appartenenti alla pubblica amministrazione.

Negli ultimi mesi del 2021, la confederazione è stata chiamata ad illustrare le proprie posizioni su decreti e proposte di legge aventi ad oggetto temi inerenti i rapporti e i luoghi di lavoro, anche connessi ai perduranti effetti della pandemia da Covid-19.

In una fase ancora caratterizzata da una notevole diffusione della pandemia, il decreto-legge 127/2021 introduceva l'obbligo del green pass per l'accesso nella totalità dei luoghi di lavoro. Intervenendo in audizione, in ottobre, al Senato durante la discussione del disegno di legge di conversione, Confprofessioni esprimeva il suo consenso per questa scelta, motivata da prudenza e dalla massima diffusione delle vaccinazioni, ma sottolineava al contempo le rilevanti conseguenze di carattere organizzativo gravanti sui datori di lavoro. Soffermando l'attenzione sulla specifica realtà degli studi professionali – caratterizzati dall'accesso di differenti tipologie di persone, tra cui dipendenti, collaboratori occasionali, clienti, ecc. – si segnalavano alcune difficoltà, derivanti, in particolare, dai limiti previsti per il rispetto della privacy, che avrebbero sottoposto i titolari degli studi a gravose procedure quotidiane.

Il mese successivo la Camera dei deputati dava l'avvio ad un ciclo di audizioni su una serie di proposte di legge in tema di lavoro agile e lavoro a distanza, tema su cui la confederazione è da molto tempo concentrata, ma certamente reso più urgente dalla pandemia. Pertanto, spiegavamo come «il settore degli studi professionali ha sempre guardato con attenzione al lavoro agile in ragione delle caratteristiche dell'attività che viene svolta nei contesti produttivi professionali. Lo svolgimento delle prestazioni lavorative “a distanza” è infatti da tempo una realtà attiva in molti studi professionali amministrativi ed economici. In questo senso Confprofessioni si è impegnata fin dall'adozione della legge n. 81/2017 a promuovere l'utilizzo dello *smart working* attraverso la bilateralità di settore mediante l'erogazione di contributi per l'acquisto della strumentazione». Con riferimento al merito delle proposte di legge oggetto di esame parlamentare, segnalavamo la nostra sfiducia per approcci legislativi troppo penetranti nelle tradizionali prerogative delle parti sociali: «Nel nostro Paese, caratterizzato da un accentuato pluralismo di forme e dimensioni delle attività economiche, i contesti produttivi sono troppo differenti tra loro perché si possa definire uniformemente, in via legislativa, un quadro regolativo dettagliato dello *smart*

working, valido per tutti i contesti. Il ruolo della legislazione, dunque, dovrà essere quello di stabilire alcuni principi generali e di lasciare, quindi, alla contrattazione collettiva di primo e secondo livello e agli accordi individuali il compito di declinare in maniera specifica, a seconda delle esigenze settoriali e produttive, la concreta attuazione dello strumento». Il legislatore veniva, piuttosto, invitato a valutare iniziative di decontribuzione per promuovere il lavoro a distanza.

Una posizione simile è stata illustrata poco dopo, a dicembre, sempre presso la Camera dei deputati, in occasione del ciclo di audizioni su alcune proposte di legge in tema di partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa. Se, da un lato, riconoscevamo «l'esigenza di oltrepassare una concezione meramente conflittuale di relazioni sindacali e di rapporto tra lavoratore e impresa», ribadivamo l'«importanza di rendere il contratto collettivo aziendale lo strumento principale di promozione delle diverse forme di partecipazione dei lavoratori. Le specificità di ogni singola azienda fanno d'altronde ritenere indispensabile che la regolamentazione dei vari istituti partecipativi sia affidata ai soggetti protagonisti della realtà produttiva [...]. L'opzione alternativa, che imposti per legge condizioni e forme di partecipazione, indipendentemente dalle scelte concrete individuate dalla contrattazione collettiva, finirebbe per schiacciare eccessivamente il margine della libertà delle parti – datoriali e dei lavoratori – rendendo la partecipazione un vincolo, piuttosto che un'opportunità, e riproponendo una visione organicistica dei modelli di partecipazione alla gestione delle imprese».

In novembre giungeva al Senato la proposta di legge in materia di equo compenso delle prestazioni professionali, nel testo approvato dalla Camera dei deputati.

Nel ricordare come il principio dell'equità del compenso professionale rappresenti l'attuazione del diritto costituzionale «ad una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa» (art. 36 Cost.), nonché del principio di uguaglianza (art. 3 Cost.), condividevamo l'iniziativa di una vasta riforma dell'attuale disciplina in materia, che è risultata del tutto inadeguata a rispondere alle domande di tutela poste dalla nostra categoria, in parte per la sua formulazione imprecisa ed eccessivamente circoscritta, in parte per le applicazioni giurisprudenziali, che ne hanno ulteriormente limitato l'ambito di applicazione.

Dopo aver ripercorso analiticamente i contenuti e le vicende applicative della disciplina vigente, introdotta con l'art. 19-quaterdecies del decreto-legge n. 148/2017, convertito con legge n. 172/2017, mettevamo in risalto luci ed ombre del testo licenziato dalla Camera, nella prospettiva di una sua correzione da parte del Senato. Segnalavamo, in particolare, come permanessero «ritrosie incomprensibili nella prospettiva della piena tutela dei diritti dei professionisti, [con] distinzioni poco comprensibili tra professioni regolamentate in forma ordinistica e professioni non regolamentate». Inoltre, «si introducono strumenti operativi che rischiano di essere perfino controproducenti rispetto agli obiettivi che si intende perseguire, con esiti paradossali e punitivi per gli stessi professionisti che si vorrebbe, in principio, tutelare».

Recependo le osservazioni critiche già formulate dal CNEL sulla proposta di legge, indicavamo alcuni temi prioritari per una revisione del testo: l'estensione del perimetro di applicazione dell'equo compenso anche ai rapporti di natura non convenzionale; l'eliminazione delle incomprensibili previsioni di sanzioni disciplinari a carico del

professionista; la cancellazione del potere di avviare class action in capo ad ordini o associazioni rappresentative; l'eliminazione della previsione della possibilità per imprese e ordini professionali di concordare modelli di convenzione, assistiti da presunzione di legittimità; la ridefinizione della composizione dell'Osservatorio, in modo da rispecchiare l'universo della rappresentanza del mondo professionale; la migliore definizione del perimetro di applicazione della norma con riferimento alle professioni non ordinistiche.

Nel mese di novembre, giungeva alle Camere il disegno di legge di bilancio per il 2022, sul quale le Commissioni bilancio di Camera e Senato avviavano il consueto ciclo di audizioni con parti sociali e associazioni.

Confprofessioni esprimeva anzitutto preoccupazione per il quadro macroeconomico italiano ed europeo. A fronte della crescita allarmante del debito pubblico negli anni della pandemia, e dell'aumento dei costi di approvvigionamento delle risorse energetiche, le misure proposte dal Governo apparivano già allora corrette nelle intenzioni, ma troppo timide: «Occorrono misure coraggiose per favorire gli investimenti pubblici e privati, alleggerire la pressione fiscale, ridurre il costo del lavoro, aiutare il consolidamento delle imprese, invertire i processi di delocalizzazione degli impianti produttivi».

L'ulteriore rinvio di una riforma fiscale di sistema, affidata ad un processo di delegazione legislativa molto incerto nei contenuti e negli esiti – e che infatti ad oggi risulta arenato per l'ennesima volta – suscitava la nostra preoccupazione. L'alleggerimento della pressione fiscale era indicato come esigenza prioritaria del Paese: ribadivamo che questo obiettivo avrebbe dovuto realizzarsi a partire dal ripensamento della tassazione sulle persone fisiche, non limitatamente ad una riforma delle aliquote, ma nella prospettiva di garantire l'equità tra le categorie produttive, in modo che a redditi uguali corrispondessero debiti d'imposta equivalenti.

Poco incisive anche le consuete misure di incentivazione delle attività produttive, riproposte secondo le azioni ormai in essere da molti anni. Segnalavamo dunque al Parlamento come fosse maturo un complessivo ripensamento di queste politiche, che hanno accompagnato l'innovazione e la trasformazione tecnologica del nostro sistema industriale, ma non hanno determinato una crescita robusta, non hanno interrotto i processi di delocalizzazione degli impianti produttivi, né hanno irrobustito l'occupazione, o favorito lo sviluppo di filiere strategiche o impedito gravi crisi di impresa e fughe di capitali stranieri dal nostro Paese. Peraltro, una nuova visione strategica di supporto alle attività produttive avrebbe dovuto muovere dal riconoscimento della piena partecipazione dei liberi professionisti ai programmi di incentivazione rivolti al mondo delle PMI, per accompagnare le attività professionali nel loro sforzo di consolidamento e adeguamento alle sfide imposte dall'apertura dei nuovi mercati internazionali e dalla transizione digitale che sta interessando il settore dei servizi professionali.

Particolare attenzione era infine dedicata agli interventi correttivi e di proroga del Superbonus 110%, vera e propria leva per il sostegno all'edilizia e al contempo strumento funzionale all'ammodernamento del patrimonio edilizio in una prospettiva di sicurezza e sostenibilità. Pertanto, apprezzavamo la proroga stabilita dalla manovra, che corrispondeva ad una delle esigenze che Confprofessioni ha sempre prospettato al

Governo e al Parlamento, mentre esprimevamo perplessità su molte delle misure restrittive che venivano parallelamente introdotte, prospettando soluzioni alternative basate sull'esperienza quotidiana dei liberi professionisti coinvolti nei processi di attuazione del Superbonus.

A conferma delle incertezze del piano del Governo circa il Superbonus 110%, già a febbraio, con il decreto-legge “Sostegni-ter”, la disciplina veniva ulteriormente modificata, introducendo il divieto di cessione multipla dei crediti d'imposta derivati da lavori di riqualificazione energetica e di messa in sicurezza degli edifici.

Intervenendo in audizione al Senato durante l'iter di conversione del decreto, ribadivamo anzitutto l'esigenza di dare stabilità alla disciplina. «Pur condividendo l'obiettivo che si è posto il Legislatore, nutriamo perplessità sulla reale efficacia dello strumento adottato, ossia quello del divieto delle cessioni multiple del credito: misura che, se non corretta e adeguatamente modificata, nell'applicazione concreta, produrrà l'effetto contrario rispetto all'obiettivo del Legislatore, provocando effetti devastanti sull'economia». Inevitabili le ricadute anche sulle attività dei professionisti, che nella disciplina sviluppatasi precedentemente erano stati correttamente individuati come i veri garanti degli interventi in ambito Superbonus 110%.

Pertanto, in una prospettiva di supporto alle attività del legislatore, indicavamo – anche in base alle analisi sviluppate dal nostro tavolo tecnico per l'analisi ed il monitoraggio del Superbonus 110% e di tutti i bonus edilizi ed in linea con quanto indicato dalla Banca d'Italia – come il vero rimedio al contrasto alle frodi non risiedesse tanto nella limitazione delle cessioni quanto, piuttosto, nella qualità degli operatori cessionari, fin dalla prima cessione. Il perimetro dei soggetti abilitati avrebbe dunque dovuto essere limitato esclusivamente a banche, intermediari finanziari di cui all'elenco del Testo Unico delle leggi in materia bancaria e creditizia, società di cui alla legge 30 aprile 1999 n. 130, o imprese di assicurazione autorizzate ad operare in Italia ai sensi del d.lgs. n. 2009 del 7 settembre 2005. Soggetti, questi, che sono sottoposti a vigilanza, e tenuti ad osservare gli stringenti obblighi previsti dalla normativa antiriciclaggio.

A marzo Confprofessioni era invitata a partecipare ad una indagine conoscitiva sull'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro, promossa dalla Commissione “Lavoro” del Senato.

Esponiamo, qui, la peculiare condizione del lavoro professionale, in cui, negli ultimi anni, si è assistito ad un significativo calo dell'accesso dei giovani. Tornavamo dunque a sollecitare le istituzioni a contribuire a rendere più attrattivo il lavoro professionale per le giovani generazioni attraverso la promozione di politiche di aggregazione tra giovani professionisti, e tra giovani professionisti e professionisti con maggiore anzianità, a partire dall'incentivazione fiscale delle Società tra giovani professionisti.

Sotto il profilo dei percorsi di inserimento e formazione professionale, soffermavamo la nostra attenzione sull'apprendistato duale: «Le potenzialità dell'apprendistato sono evidenti e, sebbene lo stesso PNRR lo individui come leva strategica nell'ambito di alcune delle missioni previste, devono essere necessariamente rimosse delle difficoltà operative che ne contrastano l'utilizzo [...]. Confprofessioni sostiene da sempre l'apprendistato duale in tutte le sue forme, come confermano i dati sull'utilizzo di tale istituto nel settore studi professionali. E la nostra Confederazione è stata tra i

promotori della istituzione, nell'ambito dell'apprendistato di terzo livello, dell'apprendistato per il praticantato per l'accesso alla professione».

Nello stesso arco di tempo prendeva le mosse il faticoso passaggio parlamentare del disegno di legge sulla "Concorrenza", contenente, secondo l'impostazione del Governo Draghi, diversi interventi di liberalizzazione dei mercati non sempre condivisi dalle forze politiche della maggioranza. Confprofessioni interveniva tanto al Senato quanto alla Camera con una propria memoria, nella quale coglievamo l'occasione per contrastare iniziative volte all'ulteriore sfaldamento della regolazione delle attività professionali.

Confutando, in prima battuta, la diffusa e superficiale equazione tra concorrenza e liberalizzazione, ricordavamo come, nella teoria economica, il mercato concorrenziale assume piuttosto la dimensione di un ambiente intensamente circondato da regole poste a garanzia dell'equilibrio tra due finalità che rivestono pari importanza: da un lato, il libero accesso e la libera attività economica, dall'altro la tutela dei soggetti deboli e la protezione delle posizioni sfavorite nei rapporti economici. «Ovviamente – proseguivamo – la liberalizzazione ha rappresentato una direttrice essenziale per promuovere un mercato concorrenziale, rimuovendo quegli ostacoli, sedimentati nel tempo, che garantivano ingiustificate rendite di posizione, impedendo l'accesso al mercato a nuovi operatori interessati. Ma non vi è dubbio che nel contesto odierno – dopo decenni di liberalizzazioni profondissime, che hanno coinvolto settori strategici dell'economia nazionale, e soprattutto a fronte di una crisi economica di portata straordinaria, che chiama la politica all'impegnativo compito di sostenere la ripresa in tutti i modi possibili – le politiche concorrenziali non possono essere schiacciate sul solo obiettivo della liberalizzazione».

Ripercorrendo le tappe recenti delle liberalizzazioni in Italia, ricordavamo come i servizi professionali siano stati oggetto del più intenso e radicale processo di liberalizzazione che abbia interessato l'economia italiana: «Basti ricordare l'abolizione delle tariffe e l'affermazione del principio della libera pattuizione del compenso professionale; l'apertura del mercato dei servizi professionali a società, anche nella forma di società di capitali, aperte a soci non professionisti, e la progressiva penetrazione di soggetti economici organizzati nei settori delle farmacie e dell'odontoiatria, oltre che nella medicina e nella veterinaria; il riconoscimento delle qualifiche professionali dei professionisti dell'Unione Europea che possono stabilirsi liberamente in tutti i Paesi membri».

Sebbene Confprofessioni abbia da sempre rappresentato l'anima più dinamica e aperta al futuro del mondo professionale, tali riforme, progettate senza alcun coinvolgimento delle parti sociali e in un clima di antagonismo nei confronti della cultura professionale, hanno prodotto squilibri e iniquità: esse hanno sì contribuito ad un maggior dinamismo nel settore delle attività professionali, ma al prezzo di una grave perdita di tutele minime di equità e dignità del lavoro dei liberi professionisti, di cui si sono avvantaggiati grandi gruppi economici, sovente stranieri, e la stessa pubblica amministrazione.

Concludevamo, pertanto, invitando la politica a pensare la concorrenza come una risorsa per incentivare il mercato dei servizi professionali, piuttosto che quale strumento per indebolirne gli attori.

La primavera offriva anche l'occasione per tornare a volgere l'attenzione al processo di attuazione del PNRR. Dapprima, in marzo, grazie ad un incontro con il prof. Tiziano Treu, Coordinatore del Tavolo permanente per il partenariato economico, sociale e territoriale, istituito presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, nell'ambito dell'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza 'Italia Domani'; quindi, in maggio, in un'audizione parlamentare sul disegno di legge di conversione del decreto-legge 36/2022, recante ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza.

Nell'incontro con il prof. Treu puntavamo il fuoco sull'impatto del PNRR sulle libere professioni: muovendo dall'analisi dei trend del settore, che denotano, negli ultimi anni, la diminuzione dei liberi professionisti e dei redditi professionali, segnalavamo la condizione di fragilità del comparto, e le opportunità che il PNRR potrebbe dischiudere per il suo consolidamento. «Nella fase determinante di attuazione del Piano, il professionista è, in primo luogo, un anello di congiunzione a sostegno di cittadini e imprese, contribuendo alla diffusione della stessa conoscenza delle opportunità offerte dal Piano. [...] Il ricorso ai servizi professionali di consulenza ai soggetti privati, lungi dal rappresentare un costo di intermediazione, potrà garantire una maggiore capillarità delle azioni e un'ottimizzazione della loro efficacia. Per questo, occorre sollecitare che i bandi e i progetti pubblici contemplino sempre il finanziamento anche dei costi di consulenza e progettazione: più in generale, il ricorso alla consulenza dei professionisti andrebbe incentivato attraverso forme di premialità fiscale per chi si sia avvalso di attività rese dai professionisti a diverso titolo coinvolti nei progetti del PNRR».

Segnalavamo quindi le potenzialità dischiuse dal PNRR nella direzione della nascita di nuove competenze professionali: «L'emersione di nuove competenze professionali è stata particolarmente evidente negli ultimi decenni, alla luce di imponenti transizioni dei nostri sistemi economici e delle straordinarie innovazioni connesse alla digitalizzazione [...] ma è opinione condivisa che il PNRR determinerà un'accelerazione di questa transizione, e prospetterà 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». Al fine di agganciare e guidare questa transizione, occorre perseguire con determinazione un processo di ampliamento e aggiornamento delle competenze professionali, ed intervenire sulla revisione dei percorsi formativi universitari preordinati al conseguimento delle qualifiche professionali, sulla promozione dei percorsi di apprendistato, così come, per i professionisti già operativi, sulla ristrutturazione dei contenuti della formazione professionale continua.

Osservavamo, altresì, le opportunità offerte dal PNRR nella prospettiva del sostegno alla crescita e allo sviluppo dimensionale degli studi professionali, sia attraverso una complessiva riforma del quadro normativo, per rimuovere ostacoli non più al passo con i tempi, sia attraverso un sostegno economico teso all'ammodernamento delle infrastrutture degli studi professionali. A tal proposito, auspicavamo l'integrazione del PNRR con un'azione di finanziamento della digitalizzazione delle professioni, essenziale per evitare ritardi e diseguaglianze nelle competenze digitali, destinate a riverberarsi sui clienti e sul PIL nazionale.

In occasione della successiva audizione parlamentare sul disegno di legge di conversione del decreto-legge 36/2022, la nostra attenzione si focalizzava, invece, sulle riforme abilitanti del PNRR in materia di pubblica amministrazione. In particolare, le nuove norme sul reclutamento dei professionisti negli enti pubblici coinvolti nei processi di attuazione del PNRR fornivano l'occasione per richiamare l'attenzione sulla necessità di una sana distinzione dei ruoli tra competenze libero-professionali e funzioni della p.a. I modelli di collaborazione e scambio di competenze pubblico-privato sono infatti essenziali per raggiungere gli obiettivi del PNRR nel lungo periodo: i liberi professionisti possono apportare alla pubblica amministrazione competenze tecniche avanzate e aggiornate, e un approccio maggiormente orientato al pragmatismo e all'efficienza. Ribadivamo, tuttavia, le nostre perplessità circa il coinvolgimento organico dei professionisti nei ruoli della p.a.: «La collaborazione tra professionisti e p.a. dovrebbe avvenire, seppure in forma altamente coordinata, pur sempre nel rispetto del carattere libero e indipendente del lavoro professionale. Il coinvolgimento organico dei professionisti nella p.a. implica, al contrario, una confusione di ruoli tra competenze dell'amministrazione e competenze della libera professione che rischia di riproporre visioni dei compiti della pubblica amministrazione, oramai abbandonate, quale vera e propria programmatrice delle azioni della società civile. Un più equilibrato rapporto tra pubblico e privato nella gestione di processi tanto articolati e complessi come quelli previsti dal PNRR richiede, al contrario, la giusta distribuzione di ruoli tra liberi professionisti e apparati pubblici, in un sano rapporto di cooperazione improntata alla condivisione di obiettivi nel rispetto della reciproca indipendenza intellettuale».

Commentavamo, inoltre, le norme sull'anticipo dell'entrata in vigore dell'obbligo di fatturazione elettronica, esprimendo alcune preoccupazioni sul loro impatto, e gli interventi del decreto in materia di scuola, auspicando, come già nell'incontro con il prof. Treu, un dialogo più strutturato e capillare tra associazioni rappresentative delle categorie professionali e mondo della formazione, allo scopo di favorire l'osmosi tra componenti teoriche e pratiche dell'insegnamento e un più efficace orientamento degli studenti.

In aprile perveniva alle Camere il Documento di Economia e Finanza predisposto dal Governo, provvedimento a cui è affidata la funzione di programmazione della politica economica dell'anno seguente.

I dati presentati dal Governo rendevano manifeste le previsioni più fosche sullo scenario economico nel breve periodo: la ripresa post-pandemica, che avrebbe dovuto essere trainata da un rinnovato clima di fiducia e dai nuovi investimenti orientati dal PNRR, viene ora minacciata dallo scoppio della guerra in Ucraina, che implica ricadute immediate sull'Europa e sull'Italia, a partire dalle difficoltà di approvvigionamento e dai costi delle risorse energetiche, e dalla corsa dell'inflazione. In questa prospettiva, segnalavamo l'urgenza del varo di una politica energetica lungimirante, coerente con la transizione avviata dal PNRR verso un'economia sostenibile per l'ambiente e le generazioni future. Al centro di tale politica energetica non possono non trovarsi le fonti rinnovabili, imbozzolate, tuttavia, in una selva di procedure e ostacoli normativi: «Va dunque centralizzata – commentavamo – la competenza sul procedimento autorizzatorio, che ha valore strategico nazionale, superando le resistenze delle amministrazioni locali e la complessità dei procedimenti amministrativi attualmente esistenti, che gravano pesantemente sulle potenzialità del settore».

Per fronteggiare la perdita di acquisto delle famiglie, il DEF concentrava l'attenzione sui rinnovi dei contratti collettivi: nella prospettiva di Confprofessioni, non vi è dubbio che i rinnovi contrattuali debbano rispondere anche all'esigenza di adeguare i redditi dei lavoratori dipendenti rispetto all'andamento dell'inflazione. Al contempo, tuttavia, ricordavamo la condizione di straordinaria pressione ed incertezza in cui versano le imprese, che dopo le difficoltà della pandemia vedono ora minacciata la ripresa da uno scenario geopolitico indecifrabile. Un quadro particolarmente realistico per i professionisti datori di lavoro, settore caratterizzato negli ultimi anni da un calo dei redditi professionali, aggravato in misura decisiva dalla pandemia. Invitavamo pertanto le istituzioni a fare la loro parte: «La dinamica dei redditi determinata dai rinnovi contrattuali [...] può essere sostenuta da una strategia politica indirizzata all'agevolazione della composizione della dialettica sindacale. Va in questa direzione la proposta di detassazione degli aumenti salariali concordati dalle parti sociali». Al contempo, invitavamo a valorizzare gli strumenti del welfare contrattuale quale risorsa parallela ed aggiuntiva rispetto alla difesa del potere d'acquisto dei lavoratori.

Un capitolo determinante del DEF era dedicato alla riforma fiscale, da attuare tramite delega al Governo. Procedimento, questo, poi arenatosi per la fine anticipata della legislatura. Confprofessioni tornava, in questa sede, a puntare il fuoco sulla necessaria riforma dell'IRPEF, ben al di là dei recenti interventi sulle aliquote: «Occorrono interventi ulteriori mirati a ripristinare l'equità del modello. Il sistema, infatti, rimane ancora profondamente iniquo [...]. Un esempio eclatante è rappresentato dalla differenza che intercorre nel prelievo fiscale tra redditi da lavoro dipendente e redditi da lavoro autonomo, divario che impatta più che proporzionalmente i redditi bassi rispetto a quelli medi». Segnalavamo, inoltre, i difetti del sistema delle ritenute d'acconto, che determina un meccanismo fortemente distorsivo e genera un gettito molto spesso ben superiore alle imposte effettivamente dovute.

Manifestavamo il nostro apprezzamento per l'intento del DEF di promuovere una riforma del sistema degli incentivi alle imprese, da tempo soggetto alla nostra critica per le sue incongruenze applicative e per la scarsa aderenza alle priorità del tessuto economico italiano. Nell'occasione «sarà dunque essenziale vigilare affinché l'impianto regolatorio dei nuovi incentivi, tanto a livello di legislazione primaria quanto a livello di normazione secondaria, sia conforme ai principi del diritto europeo circa la piena equiparazione tra imprese e liberi professionisti».

Con riferimento agli interventi sul welfare, oggetto di una vasta riforma in occasione della manovra di bilancio dell'anno precedente nella prospettiva dell'universalità delle tutele, indicavamo l'esigenza di un alleggerimento dell'aliquota contributiva per l'Isco a carico dei professionisti iscritti alla Gestione separata Inps.

Infine, auspicavamo investimenti più corposi per sostenere lo sviluppo della medicina di prossimità, indicata come una delle priorità delle politiche sanitarie del nostro Paese. Con particolare riferimento al potenziamento dell'assistenza domiciliare – rivoluzionata da strumenti tecnologici nel campo della telemedicina, del telemonitoraggio e della robotica –, invitavamo le istituzioni a supportare con risorse adeguate il rinnovo della dotazione tecnologica degli studi, affinché i professionisti della sanità possano cogliere appieno i vantaggi offerti dalla digitalizzazione.

A giugno, Confprofessioni veniva convocata in audizione alla Camera dei deputati nell'ambito del procedimento di conversione del decreto-legge 50/2002, c.d. "Decreto Aiuti" – provvedimento con cui il Governo interveniva su una pluralità di ambiti, prevalentemente allo scopo di supportare imprese e cittadini rispetto alle ricadute della crisi economica e per favorire l'indipendenza energetica del Paese.

La confederazione esprimeva apprezzamento per le ulteriori misure di sostegno adottate con il decreto. Particolare attenzione era dedicata, come ovvio, all'istituzione di un Fondo, con una dotazione di 500 milioni di euro per il 2022, ai fini della concessione di un'indennità una tantum in favore dei lavoratori autonomi. Nell'attesa del decreto attuativo, volto a stabilire modalità di erogazione e criteri selettive degli aventi diritto, segnalavamo la limitatezza dello stanziamento rispetto alla platea dei beneficiari.

Ci concentravamo, altresì, sulle ulteriori misure correttive della disciplina attuativa del Superbonus, criticando in particolare le modifiche al meccanismo delle opzioni alternative alla detrazione fiscale (sconto in fattura e cessione del credito). Invitavamo, piuttosto, a compiere «una attenta riflessione legata alle scadenze: solo garantendo un orizzonte temporale adeguato sarà possibile scongiurare il rischio che i risultati attesi possano essere vanificati dalla impossibilità di portare a termine i lavori già iniziati (con cantieri in stallo e lavori incompiuti) e/o di far partire nuovi cantieri, e sfruttare appieno il potenziale in termini di crescita economica attivato con il Superbonus 110% e con le altre detrazioni edilizie, con le notevoli ricadute sociali ad essa connesse, e così raggiungere gli obiettivi – condivisi con l'Unione Europea – di efficientamento energetico degli edifici e di adeguamento in termini di sicurezza del patrimonio edilizio nazionale, ottenendo al contempo un effetto di rilancio del settore edile e dell'intera economia del Paese».

Sempre a giugno, le Camere procedevano alla conversione del decreto-legge "semplificazioni fiscali". Le commissioni competenti della Camera dei deputati avviavano una raccolta di memorie scritte volte alla segnalazione di interventi correttivi della disciplina. Nella sua memoria, Confprofessioni – coinvolta da anni nel dialogo con Governo e Parlamento per individuare le riforme necessarie per la semplificazione, l'ammodernamento e la funzionalità della fiscalità generale – avanzava dunque una serie di proposte di miglioramento, individuate grazie al confronto con le professioni maggiormente coinvolte nel settore.

Nello stesso mese di giugno, si è svolto un incontro tra le delegazioni regionali di Confprofessioni e la Ministra per gli Affari Regionali e le Autonomie, on. Mariastella Gelmini, nel corso del quale sono stati illustrati i Rapporti regionali sulle libere professioni mettendo in evidenza, attraverso i dati, le peculiarità di ciascuna regione e il valore dei professionisti sul territorio.

Infine, nel mese di luglio, il Presidente del Consiglio dei Ministri, Mario Draghi, convocava un Tavolo con le parti sociali a cui Confprofessioni partecipava indicando alcune priorità di intervento nella prospettiva di un ulteriore decreto emergenziale per fronteggiare la crisi economica e in particolare la spirale inflazionistica. A tal proposito, ci soffermavamo, in particolare, sulla necessità di una rapida distribuzione delle risorse stanziate con il fondo per l'indennità una tantum in favore di lavoratori autonomi e dei professionisti, e tornavamo a segnalare la necessità di incrementare il fondo per far

fronte alle esigenze della categoria. Due richieste che il Governo ha accolto, giacché nei giorni seguenti sono stati adottati i provvedimenti attuativi per l'erogazione dell'indennità, mentre il decreto-legge c.d. Aiuti-bis ha effettivamente incrementato lo stanziamento originario del fondo.

Confprofessioni nel CNEL

Nel periodo considerato in questo Rapporto, Confprofessioni ha continuato ad operare all'interno del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro, anche attraverso il lavoro della Commissione Politiche UE e Cooperazione internazionale e della Commissione Informazione e Lavoro, di cui è componente.

Particolarmente intenso è stato il confronto sulle prospettive e il monitoraggio del PNRR, in cui la Confederazione ha avuto modo di mettere in evidenza il ruolo cruciale del mondo libero-professionale per l'attuazione del piano.

La Consulta del lavoro autonomo, istituita dal CNEL con tutte le parti sociali del lavoro autonomo e coordinata da Confprofessioni, ha proseguito il confronto sui temi delle politiche del lavoro e della previdenza sociale. In particolare, la Consulta, convocata in diverse occasioni durante l'anno, ha monitorato l'andamento dell'ISCRO, l'Indennità Straordinaria di Continuità Reddittuale e Operativa per professionisti e lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata INPS. La misura, nata e progettata all'interno della Consulta dopo un lungo lavoro di confronto con le parti sociali, è stata successivamente approvata dalle Camere nell'ambito della manovra di bilancio per il 2021 (commi 386-401 l. n. 178 del 30 dicembre 2020).

A tal proposito, in data 3 maggio 2021, presso la Commissione Informazione e Lavoro del CNEL è stata convocata un'audizione dell'INPS sul funzionamento dell'ISCRO: qui, la Direzione Centrale Ammortizzatori sociali dell'Istituto ha esposto i dati più significativi sulle platee, sui requisiti, sul numero di domande presentate, su quelle respinte, sulle principali causali di reiezioni. Confprofessioni ha sottolineato come le condizioni e i requisiti dell'ISCRO siano stati resi ancora più stringenti rispetto all'originario disegno di legge promosso dal CNEL, ed ha pertanto auspicato un correttivo della disciplina vigente.

Quindi, il 7 ottobre 2021, Confprofessioni ha preso parte ai lavori della Consulta del lavoro autonomo e delle professioni del CNEL, che avviava un esame condiviso del progetto di legge in materia di equo compenso delle prestazioni professionali approvato dalla Camera dei deputati e trasmesso al Senato. La Consulta, quindi, proponeva al Consiglio l'adozione di un documento indirizzato a Governo e Parlamento, recante la posizione del CNEL sul testo all'esame delle Camere. Il documento veniva successivamente approvato dal CNEL nel mese di ottobre del 2021. All'interno del testo sono state elencate una serie di proposte puntuali di revisione del progetto di legge all'esame delle Camere.

Confprofessioni – tramite l'Ufficio Studi e i delegati alle politiche fiscali – ha inoltre partecipato al Gruppo di lavoro promosso dal CNEL sulla riforma fiscale e sulle Tax expenditures, ove sono stati messi in evidenza l'estrema frammentazione del sistema, lo snaturamento della progressività e del principio di equità orizzontale.

Confprofessioni in Europa

Durante l'anno Confprofessioni ha partecipato attivamente alle attività del CCMI (Consultative Commission on Industrial Change), istituito dal Comitato Economico e Sociale Europeo (CESE) di cui il Presidente Stella è componente delegato.

In particolare, Confprofessioni ha avanzato una Own Initiative Opinion che è stata inserita nel calendario dei lavori del CCMI, e che sarà oggetto di discussione nei prossimi mesi. La proposta è mirata a sostenere e consolidare le competenze e le infrastrutture digitali delle libere professioni. Come si legge nel testo della proposta, «è necessario esplorare il modo migliore per sostenere l'integrazione delle competenze digitali nell'istruzione e nella formazione professionale iniziale delle libere professioni, ma anche per sostenere la loro integrazione nello sviluppo professionale continuo delle libere professioni e per facilitare il necessario miglioramento delle competenze, la riqualificazione e l'apprendimento continuo dei loro dipendenti. In entrambi i casi, le azioni possibili includono: collegamento con università e altre istituzioni che forniscono formazione professionale; esplorare la creazione di online/e-learning e l'uso di piattaforme elettroniche. L'Unione Europea è chiamata a sostenere questi processi con adeguati programmi di finanziamento rivolti ai professionisti e al loro personale, affinché lo sviluppo digitale del settore dei servizi possa anticipare la necessità di un nuovo ruolo digitale dei professionisti. Allo stesso modo, dovrebbero essere stanziati ingenti finanziamenti per la ricerca e l'innovazione, garantendo una più ampia e migliore accessibilità agli strumenti digitali».

Parallelamente, il Desk europeo di Confprofessioni ha svolto una capillare attività di incontro con i rappresentanti delle regioni italiane presso le istituzioni europee, a Bruxelles, per sollecitare l'attenzione sul processo di negoziazione e attuazione dei Fondi strutturali europei per la programmazione 2021-2027.

Sul fronte delle politiche del lavoro, l'attività degli organi dell'Unione si è concentrata sul passaggio della fondamentale direttiva sul salario minimo, definitivamente licenziata dal Parlamento europeo nell'estate del 2022. A tal fine, il Desk europeo di Confprofessioni ha organizzato numerosi incontri con parlamentari europei, italiani e di altri stati membri, per segnalare le specificità del comparto libero-professionale e la centralità dell'apporto delle parti sociali e della contrattazione rispetto alla definizione delle condizioni salariali.

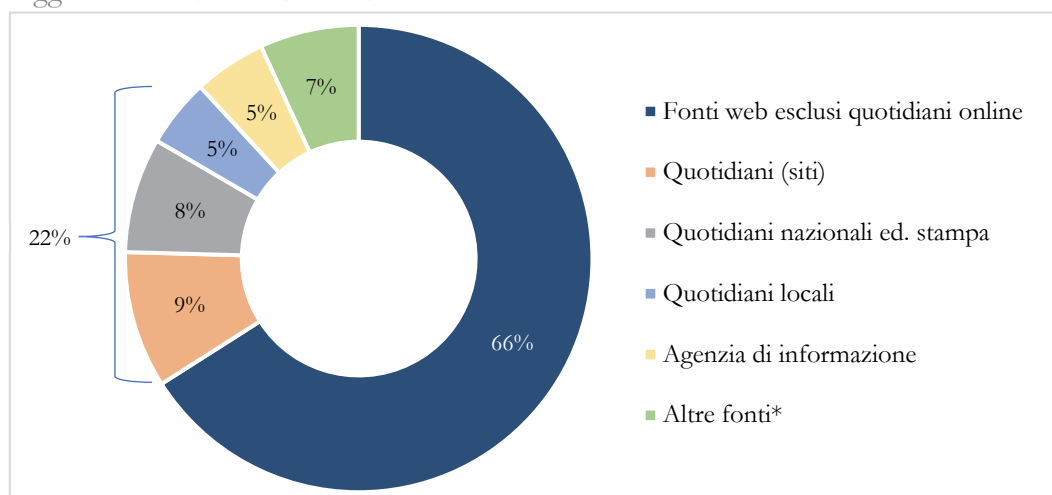
Inoltre, Confprofessioni ha preso attivamente parte alle iniziative del Consiglio Europeo delle Libere Professioni (Ceplis). Nel corso dell'anno, il Ceplis ha tenuto due assemblee generali: la prima, tenutasi a Bruxelles nel dicembre 2021, ha avuto ad oggetto i programmi di sviluppo della Commissione Europea per il settore delle libere professioni e dei servizi professionali, anche con riferimento alla sfida della digitalizzazione; la seconda, svoltasi a Milano nel giugno 2022, ha consentito di approfondire i temi della partecipazione sociale alle politiche dell'Unione e di focalizzare le esigenze di crescita e tutela del mercato dei servizi professionali in Europa. In quest'ultima occasione, peraltro, l'assemblea dei membri del Ceplis ha rieletto il Presidente di Confprofessioni Gaetano Stella quale Presidente per il triennio 2022-2025.

16 La comunicazione di Confprofessioni sui media e sulla stampa

La comunicazione rappresenta un tassello fondamentale nella crescita del sistema confederale. L'esigenza di fornire ai *mass media*, alle associazioni aderenti, alle Istituzioni, ai liberi professionisti e a tutti gli *stakeholder* una puntuale informazione che nasce dalla capacità della Confederazione di elaborare e contestualizzare fatti, idee e progetti che coinvolgono l'intero universo del sistema professionale si è sempre accompagnata con la determinazione di intervenire, con puntualità e autorevolezza, sui temi politici, economici e sociali che animano il dibattito pubblico. Nel corso degli ultimi anni tale impostazione comunicativa ha permesso, da un lato, di ampliare il bacino professionale di riferimento e dall'altro lato, di affermare il ruolo sociale e istituzionale di Confprofessioni presso i *mass media* e le istituzioni politiche del Paese. Lungo questo percorso, la strategia comunicativa della Confederazione ha dovuto progressivamente adeguarsi ai profondi mutamenti intervenuti nell'ambito della comunicazione. L'informazione corre oggi prevalentemente sul *web*, attraverso fonti informative diverse dai media tradizionali (Figura 16.1).

Figura 16.1: Composizione dell'esposizione di Confprofessioni per tipo di fonte

Aggiornamento al 30 settembre. Anno 2022.



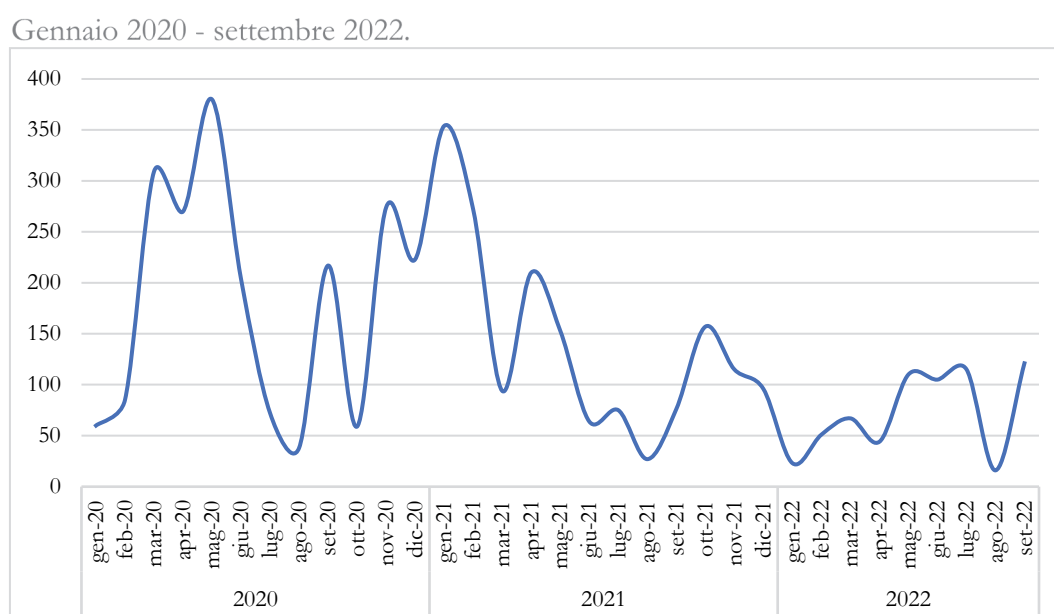
*Contiene Moda, Settimanali e periodici e altre fonti

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

Il tumultuoso avvento dei nuovi media e dei *social network* ha determinato una crisi dell'editoria tradizionale, che solo negli ultimi tempi sta recuperando terreno grazie a un deciso riposizionamento verso nuovi canali e piattaforme digitali. In questo scenario Confprofessioni ha avviato un profondo processo di trasformazione della comunicazione, sviluppando e integrando i propri canali social e potenziando ulteriormente la comunicazione istituzionale, attraverso lo sviluppo di innovativi format digitali destinati alla sempre più numerosa platea di liberi professionisti. Senza, però, tralasciare il consolidato rapporto con i media tradizionali, frutto di un costante lavoro di relazioni dirette con le principali testate nazionali, che negli ultimi anni hanno

cominciato a seguire più da vicino il mondo delle libere professioni. In questo processo Confprofessioni ha allargato lo spettro di temi e argomenti notiziabili, anticipando spesso problematiche inedite o intervenendo nel dibattito politico, e collocando la Confederazione tra i più autorevoli *opinion maker* del mondo professionale. In questo contesto, va rimarcata specialmente l'eccezionale presenza di Confprofessioni sui *media* in corrispondenza dei picchi più critici dell'emergenza pandemica (Figura 16.2). Nella fase di *lockdown* dei primi mesi del 2020 la presenza di Confprofessioni sulla stampa è da collegarsi principalmente all'esigenza di rappresentare problematiche e istanze degli studi professionali di fronte all'esordio drammatico della pandemia e alle sue ricadute economiche e occupazionali: l'apporto della Confederazione, rilanciato dai media, ha a che fare nello specifico con il presidio degli interessi associativi riguardo ai provvedimenti del decreto Cura Italia, le misure di sostegno al reddito, lo *smart working*, la cassa integrazione in deroga, la necessità di alleggerire i passaggi burocratici che ostacolavano il rapido accesso agli ammortizzatori sociali, la sicurezza e la salute dei lavoratori e il Decreto Rilancio. Nei primi mesi del 2021 la straordinaria esposizione di Confprofessioni sui media ha a che fare prevalentemente con la pubblicazione dei dati sull'impatto della pandemia nelle libere professioni.

Figura 16.2: Esposizione mensile di Confprofessioni sulle fonti informative web e cartacee



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

Nonostante i giornali rappresentino ancora un *target* fondamentale della comunicazione, la nuova strategia mediatica della Confederazione ha trovato nei *social network* un nuovo canale, più agile, diretto e immediato, per informare, coinvolgere e far crescere la propria reputazione online. Grazie ai *social network*, ogni giorno, Confprofessioni può entrare in contatto con migliaia di professionisti, creare un legame con loro e farli sentire parte di una community. Investire nel social media marketing ha permesso alla Confederazione di migliorare la propria visibilità, accogliere le richieste degli utenti e renderli partecipi delle attività e dei successi ottenuti.

Gli studi (fonte <https://www.statista.com/statistics/278414/number-of-worldwide-social-network-users/>) dimostrano che sono circa 4,26 miliardi le persone in tutto il mondo presenti sui *social network*, in particolare una persona su tre è attiva su Facebook. Ed è proprio la piattaforma Facebook quella che oggi offre i risultati migliori. A partire da gennaio a ottobre 2022 ha registrato 1.096.035 visualizzazioni delle proprie notizie. Nel solo 2022 la copertura della pagina Confprofessioni è aumentata del 101,2% mentre le visite alla pagina sono cresciute del 115,7%. Insieme alla pagina istituzionale, sono state attivate nuove pagine dedicate ai progetti speciali lanciati dalla Confederazione: BeProf (l'app pensata per offrire ai professionisti servizi e agevolazioni per l'attività e il tempo libero) e Aprieuropa (la società che guarda all'estero e connette i professionisti italiani con i professionisti nel mondo) che raggiungono una platea di oltre 150 mila professionisti. La Confederazione è presente anche su Twitter, canale utilizzato prevalentemente per raggiungere un *target* ben definito di personaggi politici, *opinion leader* e giornalisti; e LinkedIn dove è stato lanciato un nuovo format #intervistalpresidente per far conoscere ai giovani le opportunità della libera professione attraverso la voce dei presidenti delle Associazioni aderenti a Confprofessioni.

Con oltre 177 mila utenti e circa 300 mila visualizzazioni di pagina (dati 1/1/21 – 31/12/21) il sito istituzionale di Confprofessioni rappresenta una vetrina sul *web* e in questi ultimi anni si conferma come uno dei principali strumenti di comunicazione delle attività istituzionali della Confederazione. A partire dal 2016 il portale di Confprofessioni ha effettuato numerosi upgrade che hanno consentito di migliorare ulteriormente il livello qualitativo dell'informazione, ma anche di aggregare i contenuti multimediali e i canali social gestiti dall'Area Comunicazione. Non solo grazie all'aggiornamento quotidiano delle attività di Confprofessioni, delle iniziative regionali e degli enti bilaterali il sito istituzionale rappresenta oggi il principale strumento di comunicazione interna rivolto alla Giunta e al Consiglio Generale, alle associazioni confederate e alle delegazioni territoriali. Ma "confprofessioni.eu" è anche una finestra aperta sul mondo della libera professione in Italia e in Europa. Alle notizie di primo piano, dedicate all'attività istituzionale di Confprofessioni, si affianca infatti la produzione autonoma di notizie che spaziano sui temi dell'economia, del lavoro e del welfare, insieme con i canali verticali dedicati alle associazioni aderenti e alle notizie dal territorio.

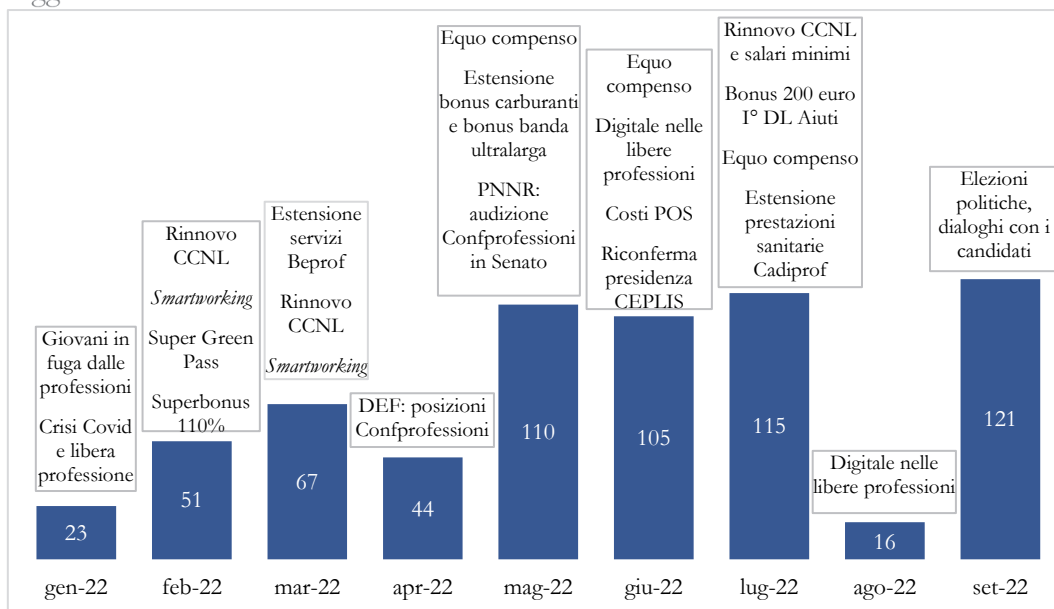
A partire da gennaio 2022, la comunicazione di Confprofessioni si è arricchita ulteriormente con "il Libero Professionista Reloaded", il primo mensile digitale di informazione e cultura edito da Lp Comunicazione, la società media e comunicazione di Confprofessioni. L'idea di lanciare una nuova testata giornalistica digitale in un panorama editoriale piuttosto affollato nasce paradossalmente dall'esigenza di colmare un vuoto informativo che circonda il mondo della libera professione. L'obiettivo è ambizioso: sviluppare un modello informativo più aderente ai cambiamenti in atto nelle professioni e promuovere la conoscenza e la cultura professionale nella società, attraverso il contributo diretto di liberi professionisti e *opinion leader* sui temi del lavoro e dell'economia, del diritto e della giustizia, della sanità e della salute, dell'ambiente, del territorio e del patrimonio culturale italiano. Un *concept* originale che, grazie ai contributi di autorevoli firme, ogni mese analizza e approfondisce le problematiche del mondo professionale e racconta l'essenza del lavoro intellettuale, in ogni sua declinazione,

nell'economia e nella società. Il Libero Professionista Reloaded rappresenta una grande innovazione nel modello di comunicazione confederale. Analizzando lo scenario editoriale emerge una tendenza che si sta allargando a macchia d'olio presso grandi realtà aziendali nazionali e internazionali che producono "in house" eccellenti contenuti editoriali, gestiscono la distribuzione attraverso i propri canali multimediali e rafforzano così la loro reputazione. È il fenomeno dei cosiddetti "owned media". I media di proprietà sono oggi un pilastro fondamentale della moderna strategia di comunicazione delle imprese più evolute. Si tratta di un'evoluzione del modello comunicativo di Confprofessioni che, attraverso Lp Comunicazione, le consente di agire nell'inedita veste di editore, in maniera coerente con i propri obiettivi istituzionali tesi alla promozione dei valori di un sistema professionale che sta cambiando radicalmente, pur tra mille difficoltà, sotto la spinta della digitalizzazione. I primi risultati sono assolutamente incoraggianti e premiano la linea editoriale della rivista. Distribuito esclusivamente attraverso i canali multimediali della Confederazione, da febbraio a settembre 2022 "il Libero Professionista Reloaded" ha raggiunto circa 10 mila liberi professionisti, con una media di circa 1.500 visualizzazioni per numero.

Riguardo alle tematiche maggiormente presidiate da Confprofessioni (Figura 16.3), l'analisi della stampa e delle fonti informative *web* individua una persistenza delle questioni legate alla gestione della pandemia e agli effetti del Covid-19 sull'economia, soprattutto nei primi mesi dell'anno. Ma i temi più strettamente associati a Confprofessioni sono quelli che riguardano l'Equo Compenso e il rinnovo del CCNL Studi professionali.

Figura 16.3: Esposizione mensile di Confprofessioni sulle fonti informative *web* e cartacee nel 2022 e principali temi associati agli articoli

Aggiornamento al 30 settembre 2022.



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

La ricostruzione cronologica dei temi maggiormente associati a Confprofessioni sulla stampa individua nel mese di *gennaio* una prevalenza degli articoli dedicati al fenomeno emergente che vede i giovani meno propensi alla libera professione. Trovano eco sui *media* anche altri dati prodotti dall'Osservatorio sulle libere professioni nell'ambito del Rapporto annuale, nello specifico quelli che riguardano gli impatti della crisi legata al Covid-19 sul lavoro autonomo.

Nel mese di *febbraio* proseguono gli articoli dedicati all'emergenza Covid-19 e ai suoi impatti sull'economia. Rimanendo sul tema, alcuni articoli affrontano la questione legata all'adozione del Super Green Pass per gli *over 50* che operano negli studi professionali. Un'ulteriore tematica presidiata dalla confederazione è infine quella che riguarda il Superbonus dell'Edilizia: i *media* danno qui spazio alle proposte avanzate dal tavolo tecnico di Confprofessioni – costituito da ingegneri, architetti, commercialisti e consulenti del lavoro allo scopo di monitorare il Superbonus 110% e tutti i bonus edilizi – finalizzate a garantire la cessione dei crediti rafforzando l'attività di prevenzione e contrasto alle frodi. Emergono quindi altre tematiche, legate al rinnovo del CCNL, con affondi specifici sugli istituti del welfare contrattuale e dello *smart working*. Il lavoro agile rappresenta un tema di dibattito anche in funzione del nuovo sistema regolativo che dovrà subentrare al termine della fase emergenziale, che ha consentito in via straordinaria il ricorso allo *smart working* in forma semplificata.

La tematica contrattuale domina anche nel mese di *marzo* e così il tema dello *smart working*, anche alla luce della proroga del decreto che consente il ricorso alla forma semplificata. In questo mese trova inoltre eco tra le notizie l'estensione dei servizi erogati da Beprof in ambito assicurativo.

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 alla Camera. L'accento è in particolare su misure atte a favorire l'aggregazione tra le imprese, ivi compreso l'azzeramento del costo fiscale dei conferimenti per l'istituzione della Stp e la revisione del regime previdenziale cui sono assoggettati i professionisti che hanno costituito una Stp, al fine di evitare la duplicazione del contributo previdenziale integrativo.

La maggiore esposizione di Confprofessioni sulla stampa nel 2022 si registra nel periodo tra maggio e luglio e nel mese di settembre (Figura 16.3). A *maggio* e nei due mesi successivi il tema dell'equo compenso domina su tutti gli altri: la rassegna stampa riporta dapprima le istanze di Confprofessioni e le modifiche richieste al DDL in discussione, quindi il pressing dell'associazione ai fini di una rapida approvazione del testo emendato. L'iter legislativo del provvedimento, come noto, si è poi arrestato a causa della sopravvenuta crisi di governo. Sempre nel mese di maggio il nome di Confprofessioni sulla stampa è associato alla decisione del Mise di estendere il Piano Voucher connettività ai liberi professionisti. Questa opportunità, definita dal presidente Gaetano Stella come un ulteriore passo importante verso la transizione 4.0 dei liberi professionisti, è accolta altresì come un segnale importante per garantire pari opportunità tra imprese e professionisti che ogni giorno devono competere sul mercato. Gli altri temi associati al nome di Confprofessioni nella rassegna stampa di maggio riguardano il PNRR e i contenuti dell'audizione del presidente Stella presso le Commissioni riunite Affari Costituzionali e Istruzione Pubblica e Beni Culturali del

Senato nonché l'estensione agli studi professionali del provvedimento straordinario che consente di assegnare ai propri dipendenti buoni carburante detassati fino a un massimo di 200 euro.

Gugno vede un'importante presenza di Confprofessioni sui media, legata al tema dell'equo compenso e al tema della digitalizzazione: digitalizzare le professioni per accelerare la digitalizzazione dell'Italia è il principale messaggio che emerge dal rapporto "I nuovi paradigmi del mondo delle professioni nella transizione digitale", realizzato per Confprofessioni da *The European House* - Ambrosetti e presentato a Roma in un convegno partecipato dal ministro per l'innovazione tecnologica e la transizione digitale. Un altro tema presidiato dalla Confederazione è quello che riguarda l'obbligo del POS, introdotto dal primo luglio. Sotto questo profilo la richiesta della confederazione, rilanciata dai *media*, è di un intervento strutturale per azzerare i costi ed evitare così che gli oneri di transizione digitale e semplificazione dei pagamenti tornino a gravare esclusivamente su imprese e professionisti. In questo stesso mese, infine, emerge la notizia della riconferma di Gaetano Stella a presidente del CEPLIS (Consiglio europeo delle Professioni Liberali).

L'impegno nell'attività di comunicazione di Confprofessioni prosegue intenso per tutto il mese di *luglio*. Permangono gli appelli all'approvazione del nuovo DL sull'equo compenso ma trovano eco sulla stampa anche le posizioni espresse dalla confederazione in favore dei salari minimi nell'ambito della tematica del rinnovo del CCNL. I *media* danno inoltre risalto alla richiesta avanzata da Confprofessioni di garantire l'indennità 'una tantum' di 200 euro prevista dal DL Aiuti anche a lavoratori autonomi e professionisti. Sul fronte *welfare*, è di questo mese la notizia di un'ulteriore estensione delle prestazioni sanitarie garantite da Cadiprof per i dipendenti degli studi professionali, con nuove coperture che riguardano le spese odontoiatriche.

Durante la pausa agostana i pochi articoli presenti nei *media* sono perlopiù tratti da quotidiani locali, che rilanciano il tema della digitalizzazione come leva per l'innesto di giovani nelle libere professioni.

Infine, il mese di *settembre* è dominato dalle imminenti elezioni politiche e conta un ampio numero di articoli che esprimono le istanze e le posizioni di Confprofessioni, presentate nel corso di dibattiti con i candidati organizzati dalla Confederazione a livello nazionale e territoriale.

17 Gli istituti della 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'Ente è nato nel 2003 per favorire lo sviluppo delle competenze e della competitività.

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 dell'art. 25, comma 4, 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

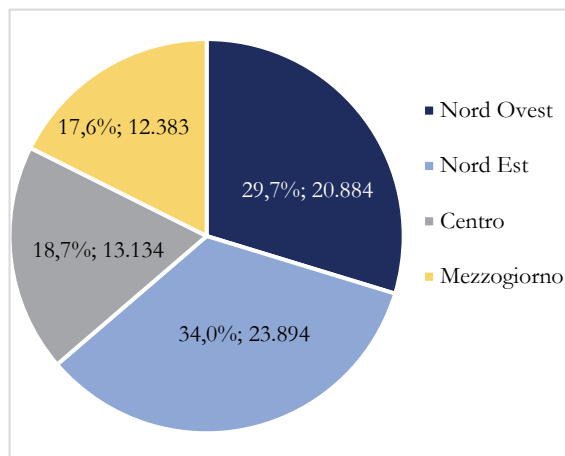
Tra i Fondi interprofessionali italiani Fondoprofessioni è quello con la percentuale più elevata di micro-imprese aderenti (da 1 a 9 dipendenti), pari al 94% del totale.

Un dato che riflette, abbastanza fedelmente, le caratteristiche proprie del comparto professionale. Nell'insieme, Fondoprofessioni conta circa 70 mila Studi/Aziende aderenti, al netto delle revoche (Figura 17.1).

Le adesioni si concentrano per il 64% circa nelle regioni settentrionali del Paese, confermando il trend già evidenziato nel precedente Rapporto annuale sulle Libere Professioni in Italia. Rispetto alla rilevazione precedente, è in crescita la percentuale di adesioni provenienti dalle regioni centrali (dal 17,68% al 18,68%), anche per effetto di una più diffusa attività di formazione realizzata da diversi Enti attuatori in questa area geografica, riscontrabile nei dati dei piani formativi autorizzati.

Figura 17.1: Iscrizione al netto delle revoche, divisione per ripartizione

Anno 2022.



Fonte: Fondoprofessioni

Risorse assegnate per la formazione

Gli Avvisi di Fondoprofessioni sono progettati sulla base delle caratteristiche della platea di iscritti, con l'obiettivo di agevolare l'accesso ai corsi finanziati. A tal proposito, sono gli Enti attuatori accreditati presso il Fondo a occuparsi dell'organizzazione dei corsi e degli adempimenti amministrativi di accesso al contributo, per conto degli Studi/Aziende partecipanti.

I piani formativi approvati nel 2021 hanno riguardato interventi rivolti al singolo lavoratore, a più dipendenti provenienti da un unico Studio/Azienda o da più organizzazioni, a specifici settori/comparti professionali. Il singolo piano formativo può essere articolato dall'Ente attuatore in uno o più progetti (corsi), in base alle esigenze tematiche e organizzative espresse.

Complessivamente, nel 2021 sono stati assegnati circa 5 milioni e 450 mila euro, per la realizzazione di oltre 4 mila piani formativi. Pertanto, risulta un contributo medio da parte del Fondo di 1.300 euro circa per piano formativo. Risulta un incremento del 55% dei piani formativi approvati rispetto al 2020, anno preso a riferimento nell'ambito del precedente Rapporto annuale. In particolare, si registra un aumento del 63% dei piani formativi a catalogo, finanziati attraverso il meccanismo semplificato dei voucher individuali, che si è tradotto in un ampliamento della platea dei fruitori (Tabella 17.1).

Tabella 17.1: Piani formativi approvati nel 2021 e relativi importi, divisione per avviso/canale di riferimento

Anno 2021.

	Contributo fondo piano	Piani approvati	Contributo medio per piano
Conto formativo individuale A.F.A.	282.130€	9	31.348€
Avviso 01/21 - Studio professionale per Aziende - 1° Sportello	97.770€	4	24.443€
Avviso 01/21 - Studio professionale per Aziende - 2° Sportello	241.247€	9	26.805€
Avvisi a catalogo 20 - Formazione individuale a catalogo (Voucher)	15.674€	62	253€
Avviso 02/21 - Formazione individuale a catalogo (Voucher)	1.499.083€	3.914	383€
Avviso 03/21 - Singoli Studi/Aziende - 1° Sportello	888.714€	55	16.158€
Avviso 03/21 - Singoli Studi/Aziende - 2° Sportello	1.317.337€	75	17.564€
Avviso 04/21 - Piani pluriaziendali "Skills required" - 1° Sportello	299.827€	11	27.257€
Avviso 04/21 - Piani pluriaziendali "Skills required" - 2° Sportello	285.824€	10	28.582€
Avviso 05/21 - Piani promossi dai Titolari di Rete - 1° Sportello	51.197€	4	12.799€
Avviso 06/20 - Piani promossi dai Titolari di rete - 2° Sportello	7.660€	2	3.830€
Avviso 06/21 - Piani formativi "Nuove competenze"	79.015€	8	9.877€
Avviso 07/21 - Piani pluriaziendali ambito Lavoro	146.898€	15	9.793€
Avviso 08/21 - Piani pluriaziendali Commercialisti ed Esperti contabili	166.664€	17	9.804€
Avviso 09/21 - Piani pluriaziendali Area Legale	71.367€	8	8.921€
Totale	5.450.406€	4.203	1.297€

Fonte: Fondoprofessioni

Passando all'esame per macro-area geografica si può osservare la ripartizione dei contributi assegnati, il relativo numero di piani formativi autorizzati e il valore unitario medio. Nello specifico, in questa analisi, per l'individuazione dell'area geografica, si prendono a riferimento le sedi legali degli Enti attuatori, presentatori e gestori dei piani formativi.

Tabella 17.2: Ripartizione dei contributi piani approvati nel 2021, divisione per ripartizione

Anno 2021.

	Contributo fondo piano	% contributi sul totale	Piani approvati	% piani sul totale	Contributo medio per piano
Nord Ovest	1.846.658€	33,9%	1.781	42,4%	1.037€
Nord est	1.147.879€	21,1%	1.173	27,9%	979€
Centro	1.245.359€	22,9%	1.070	25,5%	1.164€
Mezzogiorno	1.210.509€	22,2%	179	4,3%	6.763€
Totale	5.450.406€	100,0%	4.203	100,0%	1.297€

Fonte: Fondoprofessioni

A livello di contributi assegnati, le regioni settentrionali rappresentano circa il 55% dell'importo complessivo, con il 70% dei piani formativi totali. Rispetto al precedente Rapporto annuale diminuiscono le risorse assegnate al Nord-ovest così come al Sud e Isole, che passano rispettivamente dal 40,28% al 33,88% e dal 25,66% al 22,21%. Di contro aumentano i contributi al Nord-est e al Centro, nel primo caso dal 18,82% al 21,06%, nel secondo dal 15,23% al 22,85%. Emerge, dunque, un incremento del dato del Centro Italia, frutto di una crescente attività formativa da parte degli Enti attuatori provenienti dalle regioni ricomprese (Tabella 17.2).

Nelle regioni settentrionali e centrali si registra una media di contributo per piano di poco superiore ai 1.000 euro, per effetto di un più diffuso utilizzo dello strumento dei voucher per la formazione a catalogo. Questo strumento viene meno utilizzato dagli Enti attuatori delle regioni meridionali, con conseguente minore numero di piani formativi approvati e importo unitario medio più elevato, rispetto alle altre aree geografiche.

Gli allievi formati

Analizzando gli allievi formati sui piani chiusi nel 2021, attraverso un campione di circa 13 mila unità, del 30% più ampio rispetto al precedente Rapporto annuale, è possibile ricavare il profilo dei partecipanti ai corsi, relativamente al livello di istruzione.

La maggioranza degli allievi (circa 59%) risulta avere il diploma di scuola media superiore, mentre un quarto risulta laureato (circa 25%). Rispetto al precedente Rapporto si evidenzia un aumento del 3% della percentuale dei laureati, con una leggera contrazione dei diplomati (1,66%).

Tabella 17.3: Allievi in formazione nell'ambito dei piani formativi chiusi nel 2021, divisione per livello di istruzione e sesso

Anno 2021.

	Livello d'istruzione	% allievi
Femmina 66,7%	Diploma di Scuola Media Superiore	40,9%
	Laurea e successive specializzazioni	17,1%
	Licenza Elementare	0,1%
	Licenza Media	4,4%
	Nessun Titolo	0,1%
	Qualifica Professionale	2,2%
	Titolo post-diploma non universitario	1,8%
Maschio 33,3%	Diploma di Scuola Media Superiore	17,9%
	Laurea e successive specializzazioni	7,8%
	Licenza Elementare	0,1%
	Licenza Media	5,0%
	Nessun Titolo	0,2%
	Qualifica Professionale	1,4%
	Titolo post-diploma non universitario	1,0%
Totale		100,0%

Fonte: Fondoprofessioni

Coerentemente con la composizione di genere del comparto professionale, si registra il 67% di donne in formazione, contro il 33% degli uomini. Un dato simile a quello della precedente rilevazione annuale e tradizionalmente stabile nel corso del tempo (Tabella 17.3).

Competenze strategiche e linee di azione

Fondoprofessioni ha incentivato, attraverso specifiche premialità nell'accesso alle risorse, il finanziamento di piani formativi relativi alla digitalizzazione, alla transizione ecologica, all'internazionalizzazione e allo sviluppo delle *soft skills*. Questi ambiti di intervento risultano in sintonia con i filoni previsti dal Piano Nazionale Ripresa e Resilienza, nonché con gli orientamenti nazionali in materia di riqualificazione e sviluppo di nuove competenze.

Parallelamente, sono stati realizzati Avvisi dedicati allo sviluppo delle competenze maggiormente strategiche e richieste all'interno dei diversi settori professionali (Commercialisti, Consulenti del lavoro, Avvocati, ecc.), ponendo la lente di ingrandimento sulle esigenze e sui nuovi trend propri del comparto.

Come emerge dai dati, anche attraverso una sempre maggiore diffusione dello strumento dei voucher per la formazione a catalogo, Fondoprofessioni ha ampliato il numero di interventi formativi finanziati e, conseguentemente, la platea dei fruitori, rispondendo alle necessità di aggiornamento continuo.

Nel 2022 è stato invece rafforzato il finanziamento dei piani formativi on the job, progettati dagli Enti attuatori in maniera personalizzata per il singolo allievo o per piccoli gruppi di colleghi, che consentono di applicare competenze e abilità acquisite direttamente nel contesto lavorativo.

Cadiprof

La Cadiprof è la Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa prevista dal contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dipendenti degli Studi Professionali, costituita nel luglio 2003 che eroga prestazioni di assistenza sanitaria e sociosanitaria dal 1° gennaio 2005.

Il tempo intercorrente tra la data di assunzione e l'iscrizione alla Cassa si è notevolmente ridotto. Oggi, nell'ambito degli Studi professionali, l'iscrizione alla CADIPROF è ormai divenuta prassi. Il 90% dei nuovi assunti viene iscritto entro i primi 2 mesi dall'assunzione (Tabella 17.4). L'ottimo risultato è da attribuire alle nuove procedure di iscrizione automatica che sfrutta i flussi UNIEMENS e all'ormai diffusa consapevolezza da parte di tutte le componenti del settore (Consulenti del lavoro, datori e lavoratori) dell'esistenza e dell'utilità del sistema della sanità integrativa legata al CCNL.

Tabella 17.4: Tempo di intercorrenza tra la data di assunzione e l'iscrizione alla Cassa e variazione 2017-2021

Anni 2017-2021.

	2017	2018	2019	2020	2021	Var. 2017-2021
Entro 1° mese	73,5%	76,5%	79,7%	80,2%	78,1%	6,3%
Entro 2° mese	12,3%	11,5%	10,7%	10,9%	11,4%	-7,6%
Entro 3° mese	3,6%	3,7%	2,8%	2,3%	4,4%	23,4%
Entro 4° mese	1,5%	1,5%	0,8%	1,0%	1,0%	-34,4%
Entro 5° mese	1,0%	0,5%	0,3%	0,4%	0,4%	-56,5%
Entro 6° mese	0,4%	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	-31,1%
Tra 7 mesi e 1 anno	1,5%	1,0%	1,0%	0,8%	0,8%	-46,8%
Più di un anno	6,3%	5,0%	4,3%	4,1%	3,7%	-41,8%

Fonte: Cadiprof

Nel 2021 c'è stato un aumento delle iscrizioni concentrato nelle regioni del Centro Sud. In queste aree ci sono stati tassi di crescita maggiori rispetto alle regioni del Nord Italia che da sempre hanno trainato la crescita della Cassa. Nel 2021 il tasso medio di crescita delle regioni del Sud è stato del 12%. La regione con il tasso di crescita maggiore è stata il Molise con un +17,6% e a seguire la Basilicata con un +14,2% (Tabella 17.5). Ciò fa presagire che anche nel meridione sta aumentando la sensibilità verso uno strumento di welfare come l'assistenza sanitaria integrativa.

L'Area medico sanitaria ha il maggior numero di iscritti alla Cassa, circa il 31%. Nel 2021 quest'area economica ha ulteriormente consolidato la sua posizione con un tasso medio di crescita del 14%. I veterinari hanno avuto il tasso di crescita maggiore pari al +35,6% e a seguire gli operatori sanitari abilitati con un +13,7%. Anche l'Area tecnica è cresciuta molto al di sopra della media con un +12,5%. I professionisti che hanno avuto una decrescita sono stati gli avvocati con un -2,15% e i ragionieri con un -0,5% (Figura 17.2).

Tabella 17.5: Numero di lavoratori iscritti, cessati e saldo, divisione per regione

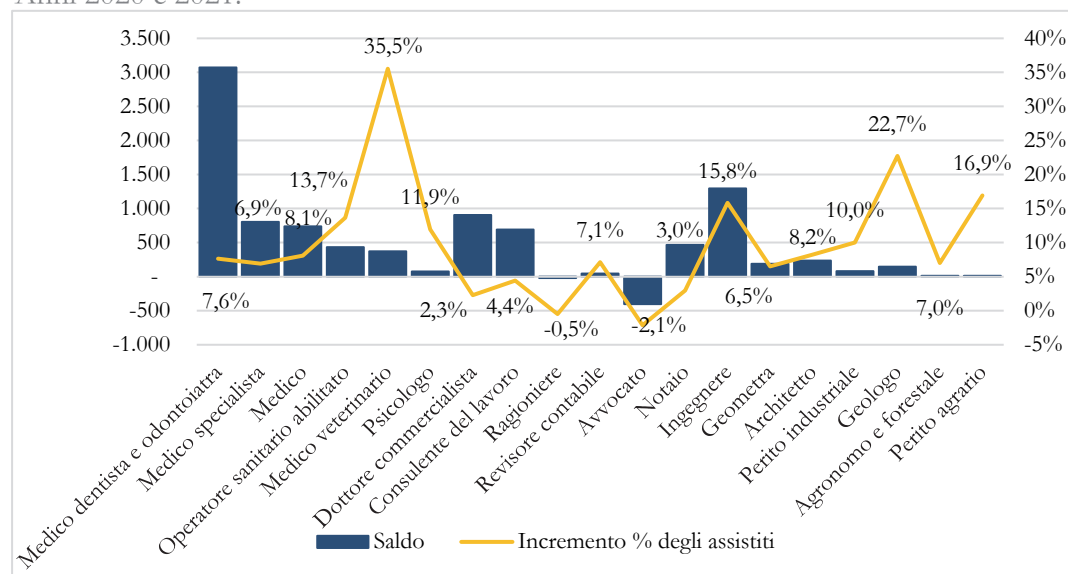
Anni 2020 e 2021.

	Iscritti al 31/12/2020	Distribuzione % degli iscritti	Iscritti 2021	Cessati 2021	Saldo 2021	Incremento % degli assistiti
Lombardia	49.887	23,0%	11.937	9.678	2.259	4,5%
Piemonte	20.623	9,6%	5.127	3.838	1.289	6,3%
Liguria	7.025	2,8%	1.542	1.236	306	4,4%
Valle d'Aosta	579	0,3%	153	118	35	6,0%
Veneto	27.969	12,8%	6.850	5.610	1.240	4,4%
Emilia Romagna	21.043	9,7%	5.229	4.326	903	4,3%
Friuli Venezia Giulia	6.007	3,1%	1.570	1.284	286	4,8%
Trentino Alto Adige	5.969	2,6%	1.476	1.300	176	2,9%
Lazio	17.022	8,3%	4.549	3.132	1.417	8,3%
Toscana	17.359	8,1%	3.768	2.996	772	4,4%
Marche	6.298	3,1%	1.716	1.091	625	9,9%
Umbria	3.913	1,9%	829	595	234	6,0%
Abruzzo	2.380	1,2%	687	421	266	11,2%
Puglia	6.555	3,3%	2.187	1.353	834	12,7%
Campania	4.969	2,3%	1.456	963	493	9,9%
Calabria	1.999	0,9%	686	578	108	5,4%
Molise	678	0,4%	291	172	119	17,6%
Basilicata	863	0,4%	268	146	122	14,1%
Sicilia	6.352	3,3%	2.016	1.422	594	9,4%
Sardegna	4.349	2,5%	1.469	830	639	14,7%
Totale	211.839	100,0%	53.806	41.089	12.717	6,0%

Fonte: Cadiprof

Figura 17.2: Saldo tra lavoratori iscritti e cessati 2021 e incremento percentuale degli assistiti, divisione per area di attività economica

Anni 2020 e 2021.



La linea gialla si riferisce all'asse dx e le barre all'asse sx

Fonte: Cadiprof

La crisi pandemica ha spinto la CADIPROF ad un intervento corposo al fine di alleviare per quanto possibile le difficoltà e le maggiori spese legate a questo periodo critico per tutti i lavoratori. La Cassa ha messo in campo una serie di interventi che hanno riguardato circa 9.000 lavoratori per una spesa totale di due milioni e 200 mila euro. L'intervento di maggior impatto è stato la diaria da isolamento domiciliare di cui hanno beneficiato circa 3.500 iscritti per un ammontare di quasi un milione e 800 mila euro (Tabella 17.6 e 17.7).

Tabella 17.6: Numero trimestrale di beneficiari per prestazione erogata

Anni 2020-2022.

	Isolamento domiciliare	Ricovero	Tampone	Terapia intensiva	Test sierologico	Totale
2020	2.357	92	67	-	2.978	5.494
<i>I Trim.</i>	109	50	-	-	1	160
<i>II Trim.</i>	111	5	3	-	108	227
<i>III Trim.</i>	55	5	9	-	1.441	1.510
<i>IV Trim.</i>	2.082	32	55	-	1.428	3.597
2021	1.101	142	270	5	1.900	3.418
<i>I Trim.</i>	1.102	81	97	3	627	1.901
<i>II Trim.</i>	-	43	70	2	676	795
<i>III Trim.</i>	-	6	46	-	339	392
<i>IV Trim.</i>	-	12	57	-	258	330
2022	-	12	2	-	10	25
<i>I Trim.</i>	-	11	2	-	9	23
<i>II Trim.</i>	-	1	-	-	-	1
<i>III Trim.</i>	-	-	-	-	1	1
Totale	3.459	246	339	5	4.888	8.937

Fonte: Cadiprof

Tabella 17.7: Ammontare trimestrale per prestazione erogata

Anni 2020-2022.

	Isolamento domiciliare	Ricovero	Tampone	Terapia intensiva	Test sierologico	Totale
2020	1.324.318€	51.920€	4.519€	-	133.872€	1.514.629€
<i>I Trim.</i>	60.480€	27.320€	-	-	15€	87.815€
<i>II Trim.</i>	61.880€	2.120€	236€	-	4.954€	69.190€
<i>III Trim.</i>	30.812€	3.520€	738€	-	65.062€	100.132€
<i>IV Trim.</i>	1.171.146€	18.960€	3.545€	-	63.841€	1.257.492€
2021	441.690€	146.200€	9.054€	7.700€	84.945€	689.589€
<i>I Trim.</i>	442.490€	72.500€	3.684€	4.700€	28.548€	545.771€
<i>II Trim.</i>	-	53.500€	2.255€	3.000€	30.039€	90.693€
<i>III Trim.</i>	-	5.300€	1.467€	-	15.234€	23.001€
<i>IV Trim.</i>	-	14.900€	1.649€	-	11.124€	30.123€
2022	-	14.200€	101€	-	1.116€	16.218€
<i>I Trim.</i>	-	13.900€	101€	-	1.076€	15.877€
<i>II Trim.</i>	-	300€	-	-	-	300€
<i>III Trim.</i>	-	-	-	-	40€	40€
Totale	1.766.808€	212.320€	13.674€	7.700€	219.933€	2.220.435€

Fonte: Cadiprof

Il numero di iscritti alla CADIPROF continua ad avere una crescita costante nel tempo, anche nel 2021 infatti c'è stato un aumento netto degli assistiti di circa il 6%. Lo stesso trend di crescita si registra nel primo semestre 2022 (Tabella 17.8).

Tabella 17.8: Andamento mensile del numero di iscritti, cessati, saldo e delta

Anni 2021 e 2022.

	Iscritti	Cessati	Saldo	Delta %
gen-21	7.459	2.873	216.425	2,2%
feb-21	4.579	2.562	218.442	0,9%
mar-21	4.998	3.164	220.276	0,8%
apr-21	4.403	2.925	221.754	0,7%
mag-21	4.504	3.192	223.066	0,6%
giu-21	3.855	3.009	223.912	0,4%
lug-21	3.268	2.919	224.261	0,2%
ago-21	2.285	2.543	224.003	-0,1%
set-21	4.708	3.677	225.034	0,5%
ott-21	4.845	3.628	226.251	0,5%
nov-21	5.038	3.679	227.610	0,6%
dic-21	3.928	6.982	224.556	-1,3%
Totale 2021	53.806	41.089	224.556	6,0%
gen-22	9.404	3.928	230.032	2,4%
feb-22	6.357	3.642	232.747	1,2%
mar-22	6.495	4.285	234.957	0,9%
apr-22	5.385	3.760	236.582	0,7%
mag-22	5.469	3.602	238.449	0,8%
giu-22	4.406	3.756	239.099	0,3%
lug-22	3.552	3.609	239.042	0,0%

Fonte: Cadiprof

E.Bi.Pro.

E.BI.PRO. è l'Ente Bilaterale Nazionale per gli studi professionali istituito dal CCNL Studi Professionali su iniziativa delle parti sociali maggiormente rappresentative del settore: Confprofessioni, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS.

Tra gli istituti bilaterali del comparto, E.Bi.Pro è l'ente chiamato a intervenire in favore degli iscritti in particolari ambiti dell'attività professionale e della vita lavorativa con prestazioni di welfare sempre più apprezzate e destinate ad una platea sempre più ampia.

Stando alle più recenti rilevazioni disponibili, il numero di iscritti all'Ente Bilaterale per gli studi professionali continua a crescere a ritmi sostenuti. Nell'anno luglio 2021 – luglio 2022, i datori di lavoro sono aumentati del +4,21% e i nuovi lavoratori dipendenti di oltre 14.600 unità (Tabella 17.9).

Tabella 17.9: Andamento mensile iscrizioni studi professionali e dipendenti a E.Bi.Pro. e variazione rispetto al mese precedente

Anno 2021 e 2022.

	Studi professionali	Variazione	Lavoratori dipendenti	Variazione
lug-21	77.776	0,09%	215.091	0,22%
ago-21	77.719	-0,07%	214.656	-0,20%
set-21	78.001	0,36%	216.435	0,83%
ott-21	78.204	0,26%	217.697	0,58%
nov-21	78.488	0,36%	219.019	0,61%
dic-21	78.541	0,07%	219.252	0,11%
gen-22	78.763	0,28%	221.330	0,95%
feb-22	79.609	1,07%	223.369	0,92%
mar-22	80.338	0,92%	226.169	1,25%
apr-22	80.599	0,32%	227.250	0,48%
mag-22	81.005	0,50%	228.835	0,70%
giu-22	81.213	0,26%	229.541	0,31%
lug-22	81.107	-0,13%	229.288	-0,11%

Fonte: E.Bi.Pro.

A livello regionale, rimane pressoché invariata rispetto agli scorsi anni, la distribuzione degli studi professionali (Tabella 17.10). Più della metà della popolazione datoriale iscritta a E.Bi.Pro. risiede in quattro regioni del Nord.

Tabella 17.10: Provenienza studi professionali iscritti a E.BI.PRO, divisione per regione

Ordine decrescente per % sul totale. Aggiornamento luglio 2022.

	Valori assoluti	% sul totale
Lombardia	18.322	22,6%
Veneto	9.356	11,5%
Emilia Romagna	8.337	10,3%
Piemonte	7.878	9,7%
Toscana	6.800	8,4%
Lazio	6.665	8,2%
Puglia	3.279	4,0%
Liguria	2.803	3,5%
Marche	2.545	3,1%
Sicilia	2.540	3,1%
Friuli Venezia Giulia	2.368	2,9%
Trentino Alto Adige	2.097	2,6%
Sardegna	1.960	2,4%
Campania	1.759	2,2%
Umbria	1.550	1,9%
Abruzzo	1.152	1,4%
Calabria	589	0,7%
Basilicata	355	0,4%
Sconosciuta	289	0,4%
Molise	248	0,3%
Valle d'Aosta	215	0,3%
Totale	81.107	100,0%

Fonte: E.Bi.Pro.

Sul podio delle professioni maggiormente ricorrenti troviamo i medici dentisti e odontoiatri (15.442), i dottori commercialisti (14.151) e gli avvocati (10.510). Le tre categorie raccolgono il 49,44% dell'intera platea di professionisti aderenti a E.BI.PRO (Tabella 17.11).

L'analisi delle prestazioni restituisce parimenti valori in aumento. Già al terzo trimestre 2022, il numero delle domande di accesso ai servizi presentate dai professionisti e dai lavoratori dipendenti supera quello dell'intero 2021.

Si stima che entro fine 2022 le domande per le prestazioni dedicate ai dipendenti raggiungano, o superino, quota 30.000. Complici in questa tendenza la maggiore diffusione del nome dell'Ente nella realtà degli studi professionali e l'introduzione della nuova misura volta al rimborso degli abbonamenti per il trasporto pubblico. Nel primo anno di vigenza, la garanzia è stata richiesta da oltre 3.500 iscritti dipendenti (Figura 17.3)

Tabella 17.11: Valori e incidenze professioni iscritte a E.BI.PRO

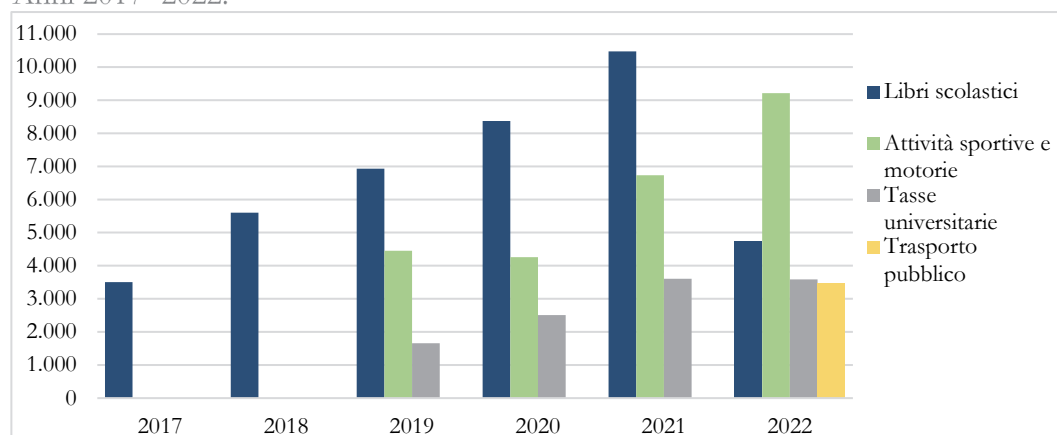
Ordine decrescente per % sul totale. Aggiornamento luglio 2022.

	Valori assoluti	% sul totale
Medico dentista e odontoiatra	15.442	19,0%
Dottore commercialista	14.151	17,4%
Avvocato	10.510	13,0%
Altro	7.898	9,7%
Medico	6.749	8,3%
Medico specialista	5.892	7,3%
Consulente del lavoro	4.618	5,7%
Ingegnere	3.281	4,0%
Notaio	3.266	4,0%
Architetto	1.733	2,1%
Geometra	1.622	2,0%
Ragioniere	1.594	2,0%
Generico	1.353	1,7%
Operatore sanitario abilitato	668	0,8%
Medico veterinario	649	0,8%
Perito industriale	385	0,5%
Sconosciuta	376	0,5%
Psicologo	351	0,4%
Revisore contabile	298	0,4%
Geologo	139	0,2%
Agronomo e forestale	99	0,1%
Perito agrario	33	0,0%
Totale	81.107	100,0%

Fonte: E.Bi.Pro.

Figura 17.3: Andamento annuale delle richieste di rimborso avanzate dai dipendenti per tipologia di servizio (aggiornato a 03/10/2022)*

Anni 2017- 2022.



*I valori per l'edizione libri scolastici 2022 non sono definitivi in quanto lo sportello temporale disponibile per la trasmissione delle richieste, si chiude il 31/12 di ogni anno.

Fonte: E.Bi.Pro

In parallelo, le richieste trasmesse dai professionisti datori di lavoro iscritti a E.BI.PRO sono incrementate in tutti i servizi a loro rivolti (8 nel 2022 con il ripristino dei rimborsi per lo *smart working*). A settembre 2022, è giunto all'Ente Bilaterale il 3,6% di pratiche datoriali in più rispetto all'anno precedente. La tabella (Tabella 17.12) riporta la serie annuale di domande trasmesse per misura di competenza.

Tabella 17.12: Andamento annuale richieste di rimborso avanzate dai professionisti datori di lavoro per tipologia di servizio e variazione rispetto all'anno precedente

Aggiornamento al 3 ottobre 2022. Anni 2017-2022

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Corsi salute e sicurezza	763	590	406	397	1.147	1.287
Incentivi all'occupazione	2	389	567	604	666	451
Permessi studio	43	66	74	126	206	229
Tirocini curriculari e PCTO	-	-	234	98	146	199
Corsi privacy	-	753	278	195	125	104
Corsi antiriciclaggio	-	25	25	86	77	25
Trattamento economico di malattia	9	19	22	20	27	18
<i>Smart working</i> e telelavoro	7	27	77	-	5	168
Totale	817	1.842	1.606	1.526	2.394	2.481
Variazione	-22,2%	125,5%	-12,8%	-5,0%	56,9%	3,6%

Fonte: E.Bi.Pro.

Sul fronte delle somme erogate, il 2021 segna un +28% rispetto al 2020 per le prestazioni relative ai dipendenti e un +35% per quelle rivolte ai professionisti. Rispetto al flusso storico (Tabella 17.13), si trattano delle crescite più consistenti se si analizza il dato “destagionalizzato” ovvero al netto dell'introduzione negli anni delle nuove prestazioni.

Tabella 17.13: Somme erogate per le prestazioni relative ai dipendenti e ai liberi professionisti

Anni 2017-2021.

	Uscite per i professionisti	Variazione	Uscite per i dipendenti	Variazione
2017	161.585€	-32,3%	227.069€	-
2018	301.080€	86,3%	618.371€	172,3%
2019	880.702€	192,5%	3.037.575€	391,2%
2020	666.704€	-24,3%	3.370.256€	11,0%
2021	900.075€	35,0%	4.314.182€	28,0%

Fonte: E.Bi.Pro.

Gestione Professionisti

La gestione autonoma e separata di E.bi.pro, nata nel 2015 per la tutela della salute dei Professionisti, ha ulteriormente incrementato nel periodo 2021-2022 l'offerta di coperture e di prestazioni al fine di offrire ai titolari degli studi, ai soci, agli associati e a tutti i collaboratori, una copertura di assistenza sanitaria integrativa e per lo studio completa e competitiva, consentendo di creare un sistema di welfare di studio, oltre a proseguire anche nel 2022 con le principali tutele attivate nel periodo della pandemia per agevolare i Professionisti nell'affrontarne le conseguenze.

La partnership di Gestione Professionisti con BeProf, la piattaforma digitale voluta e attivata a fine 2019 da Confprofessioni per offrire strumenti e contenuti per la professione, ha consentito di offrire a tutti i Professionisti gli strumenti di welfare introdotti inizialmente in favore dei datori di lavoro che applicavano il CCNL Studi Professionali. BeProf ha reso disponibili a tutti le opportunità di tutela nate nell'ambito del CCNL. Grazie a BeProf è stato possibile ottimizzare e ampliare ulteriormente l'offerta sia delle coperture sia delle prestazioni a tutta la platea dei Professionisti.

Mediante BeProf è stato possibile, inoltre, ottimizzare le attività di gestione grazie agli strumenti digitali che la piattaforma consente di utilizzare per acquistare le coperture e i rinnovi e per richiedere le prestazioni, riducendo l'impatto ambientale e potendo dedicare maggiormente le risorse ad attività sostanziali e di consulenza agli iscritti, riducendo al minimo i tempi di attivazione delle coperture e di liquidazione delle prestazioni in favore dei professionisti titolari di copertura.

Le prestazioni previste

Oltre alle prestazioni del Piano Assistenza Professionisti, il principale pacchetto di prestazioni erogate tramite Unisalute nelle strutture convenzionate, un network di eccellenza distribuito su tutto il territorio nazionale, sono attivi 3 progetti che stanno riscuotendo molto gradimento da parte degli iscritti:

- Il pacchetto Prestazioni Dirette GP, le prestazioni liquidate direttamente da Gestione Professionisti, che prevede prestazioni connesse a ricoveri e interventi ambulatoriali, oltre a prestazioni nell'ambito della dermatologia e della fisioterapia e al rimborso delle spese per i vaccini antinfluenzale e anti-pneumococco; il progetto risulta attualmente attivo fino al 31/12/2022 e, considerata l'importanza di tali prestazioni, si sta lavorando per prorogarlo ulteriormente;
- Il Pacchetto Rimborso Spese Odontoiatriche GP/ANDI FAS, attivato in collaborazione con il Fondo ANDI Salute, dal 01/07/2022 e valido fino al 30/06/2025. Una novità fondamentale per le coperture di Gestione Professionisti, attesa da tempo e che consente di rimborsare agli iscritti, senza costi aggiuntivi, le spese per implantologia, spese notoriamente molto onerose e che incidono particolarmente sul bilancio personale e familiare;
- La garanzia Cyber Risk, attivata per l'anno 2022, in collaborazione con Allianz, che consente agli iscritti, sempre senza costi aggiuntivi, di avere una copertura per le perdite patrimoniali involontariamente cagionate a terzi a seguito della violazione della Privacy e dei dati e alla violazione del sistema informatico;
- Le Convenzioni, rese disponibili ai professionisti, tramite Unisalute (PMA e test sierologici) e tramite BeProf, che consente di usufruire di riduzioni e tariffe

agevolate non solo nell'ambito sanitario e per l'attività di studio ma anche per il tempo libero e per la famiglia.

Le prestazioni dirette GP e il rimborso delle spese odontoiatriche possono essere richieste mediante la piattaforma BeProf, senza necessità di inviare documenti cartacei o email.

Registrandosi ed accedendo a Beprof, oltre a poter usufruire di tutte le Convenzioni, i servizi e gli strumenti disponibili, ogni Professionista, in autonomia e sicurezza può:

- Visualizzare le coperture di cui è titolare;
- Acquistare e rinnovare coperture volontarie principali e integrative;
- Inoltrare domanda per usufruire delle PRESTAZIONI DIRETTE erogate da Gestione Professionisti;
- Inoltrare domanda per richiedere il RIMBORSO DELLE SPESE ODONTOIATRICHE erogato dal FAS (Fondo ANDI Salute);
- Inoltrare domanda di rimborso PROVAX il rimborso delle spese sostenute per i vaccini antinfluenzale e anti-pneumococco erogato direttamente da Gestione Professionisti.

Le prestazioni richieste

Dopo il primo periodo di attività della gestione nata nel 2015, incentrato sulla divulgazione e la comunicazione delle opportunità offerte, sullo sviluppo delle procedure di utilizzo, sull'ampliamento dell'offerta di garanzie e servizi, oggi si possono apprezzare anche i dati delle Prestazioni che rivelano l'importanza delle coperture attivate sia ai fini della prevenzione sia di tutela della salute anche nel periodo della pandemia (Tabella 17.14).

Tabella 17.14: Le prestazioni del piano assistenza professionisti (UNISALUTE)

Anni 2021 e 2022.

	2021 Sinistri	1° sem 2022 Sinistri	2021 % Sinistri	1° sem 2022 % Sinistri
Accertamento post prevenzione	31	26	0,5%	0,5%
Alta diagnostica	1.266	1.425	18,5%	26,3%
Cronicità	115	62	1,7%	1,1%
Diaria da inabilità temporanea	820	1290	12,0%	23,8%
Invalidità perm. da infortunio	3	1	0,0%	0,0%
Sinistri in fase di attribuzione	5	22	0,1%	0,4%
Pacchetto Maternità	561	213	8,2%	3,9%
Prevenzione	1.944	1.097	28,5%	20,3%
Tamponi	54	-	0,8%	0,0%
Test Sierologici	209	-	3,1%	0,0%
Tratt.fisiot.riab.da INF	36	33	0,5%	0,6%
Visite Specialistiche	1.785	1.240	26,1%	22,9%
Totale	6.829	5.409	100,0%	100,0%

Fonte: Gestione Professionisti

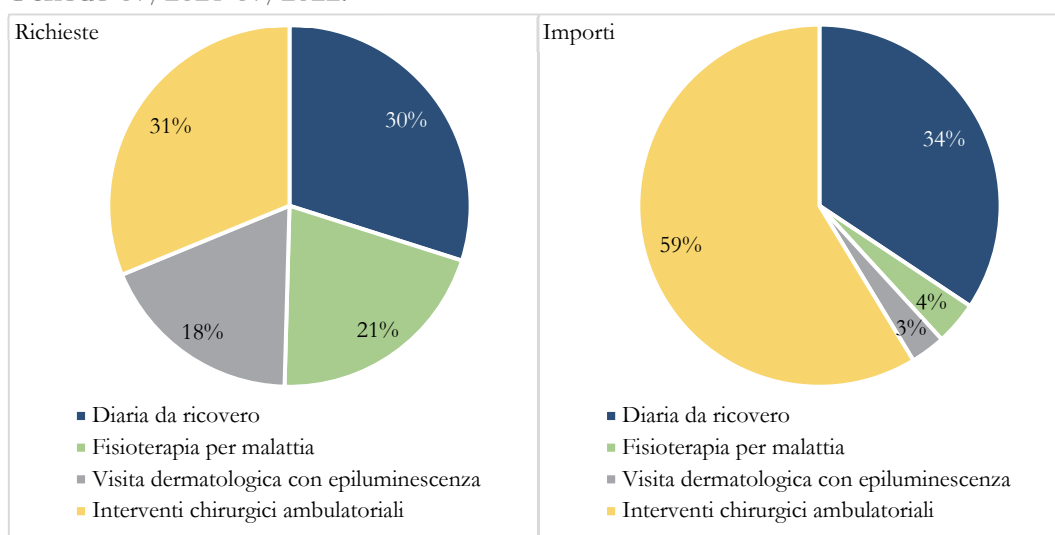
Le prestazioni dirette Gestione Professionisti

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.

In termini numerici, le principali garanzie per le quali è stato attivato il progetto (diaria da ricovero e interventi chirurgici ambulatoriali) coprono il 61% delle richieste. Queste, in termini di erogazione coprono il 93% delle somme liquidate. Sono state apprezzate anche le garanzie accessorie del progetto attivato (fisioterapia a seguito di malattia e specialistica dermatologica) con il 39% che in termini di erogazione hanno determinato un pagamento del 7% del totale delle somme liquidate, confermandosi garanzie accessorie, comunque molto richieste, da confermare in una eventuale proroga di validità del progetto (Figura 17.4 e Tabella 17.14).

Figura 17.4: Composizione del numero richieste e importi pagati delle prestazioni dirette Gestione Professionisti

Periodo 07/2021-07/2022.



Fonte: Gestione Professionisti

Tabella 17.14: Numero richieste e importi pagati delle prestazioni dirette Gestione Professionisti

Periodo 07/2021-07/2022.

	Prestazioni	Importi
Diaria da ricovero	137	72.400€
Fisioterapia per malattia	94	8.118€
Visita dermatologica con epiluminescenza	84	6.579€
Interventi chirurgici ambulatoriali	143	123.648€
Totale	458	210.745€

Fonte: Gestione Professionisti

Le coperture Gestione Professionisti

Al 1° ottobre 2022 risultano:

- Coperture principali attivate: 128.183;
- Coperture principali attive: 85.658
- Coperture integrative infortuni attive: 1.150

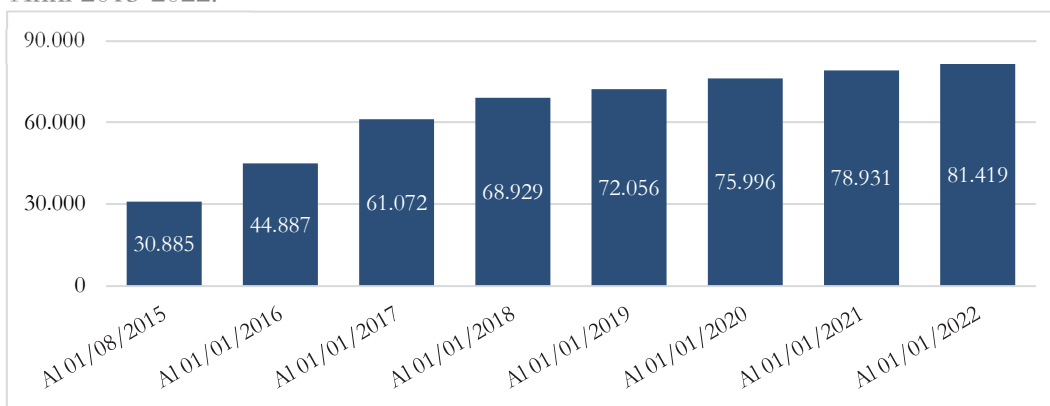
Sono previste diverse tipologie di coperture automatiche, volontarie, principali e integrative per soddisfare le esigenze di ciascuno, attivabili autonomamente dalla piattaforma BeProf e utili per creare un sistema di welfare di studio:

- Coperture automatiche principali (Base, Base plus, Premium e Premium plus);
- Coperture volontarie principali (Base, Premium e Infortuni & Welfare)
- Coperture volontarie infortuni (per integrare il massimale della copertura principale di ulteriori euro 100.000, 250.000 o 500.000)

L'andamento delle coperture dal 2015 (inizio dell'attività) ad oggi (Figura 17.5) è stato sempre crescente, passando dalle 30.885 coperture della prima decorrenza del 01/08/2015 alle 85.658 dell'ultima decorrenza attivata (01/10/2022). Nella Figura 17.6 la distribuzione delle coperture per genere nell'ultimo triennio.

Figura 17.5: Andamento delle coperture attive

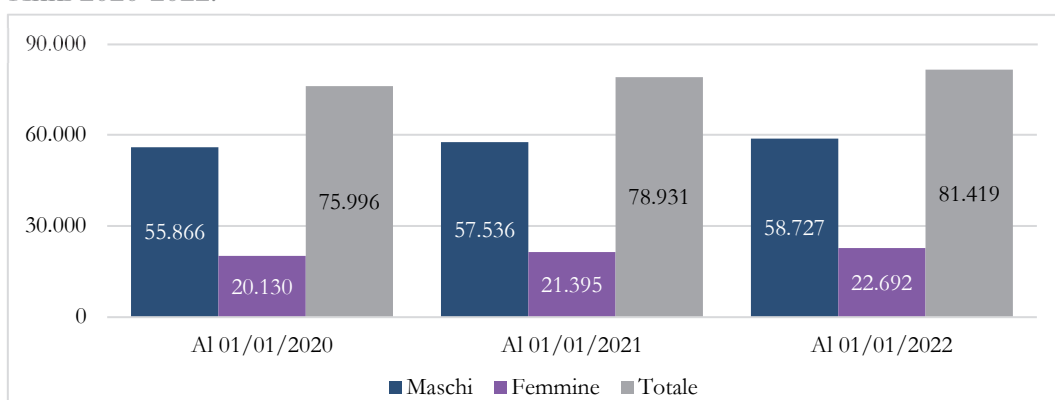
Anni 2015-2022.



Fonte: Gestione Professionisti

Figura 17.6: Distribuzione delle coperture, divisione per sesso

Anni 2020-2022.



Fonte: Gestione Professionisti

Per quanto riguarda la distribuzione delle coperture per formula (Figura 17.7), analizzando i dati delle coperture attive aggiornati al 01/10/2022, prevalgono come sempre le formule Base/Base plus rispetto alle Premium/Premium plus considerando che le Base/Base plus spettano in automatico al Professionista unico titolare di studio con un massimo di 3 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 formule Base e Premium sono anche attivabili volontariamente con il versamento di un contributo annuale rispettivamente pari ad € 48 ed € 72 per ciascun professionista che non abbia diritto alla copertura automatica connessa alla presenza di lavoratori dipendenti, e la Premium con € 24 per ottenere l'upgrade da parte dei titolari di formula Base automatica.

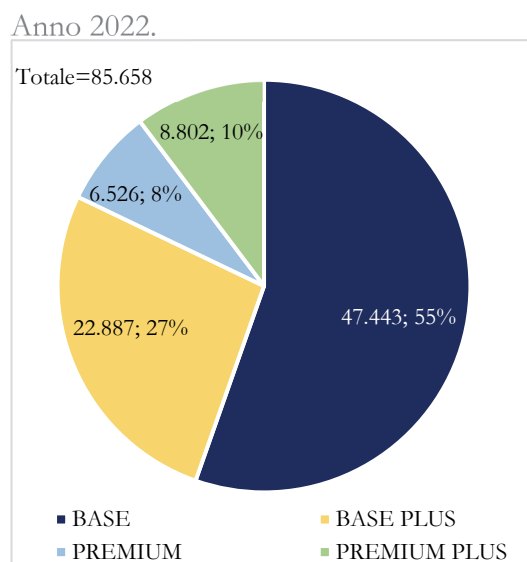
Le coperture Base e Premium volontarie, grazie a BeProf, sono disponibili per tutti i Professionisti, anche per i Professionisti non titolari di studi strutturati con lavoratori dipendenti, e possono essere attivate autonomamente dalla piattaforma BeProf, da cui è possibile attivare tutte le tipologie di coperture volontarie, dando la possibilità, ad esempio, anche ai giovani professionisti che si affacciano alla professione, di ottenere coperture di assistenza sanitaria integrativa e di assistenza per lo studio complete e a costi assolutamente competitivi.

Numerosi sono gli studi professionali/società di medie/grandi dimensioni sia in termini di dipendenti sia di professionisti che hanno colto l'opportunità di usufruire delle coperture previste da Gestione Professionisti offrendo ai propri collaboratori (in alcuni casi centinaia) le coperture Base o Premium sia come strumento di benefit sia come strumento di tutela e prevenzione: check up annuale completo, visite specialistiche e accertamenti diagnostici, sono, infatti, tra le garanzie principali delle coperture attivabili.

Le prestazioni nel sito GP

Considerato l'incremento dell'offerta delle prestazioni per i professionisti titolari di copertura, il sito dedicato alle tutele per i professionisti è stato aggiornato graficamente rendendo la SEZIONE PRESTAZIONI più intuitiva e immediata. Entrando nel sito www.gestioneprofessionisti.it e cliccando su "Prestazioni" si visualizza direttamente la nuova pagina dedicata alle garanzie comprese nelle coperture previste, suddivise in 5 BOX. Ciascun box contiene il pacchetto di riferimento, la struttura che eroga le prestazioni, la piattaforma alla quale accedere per inoltrare la domanda e tutti i link alle pagine ed alle relative aree riservate.

Figura 17.7: Distribuzione delle coperture per formula

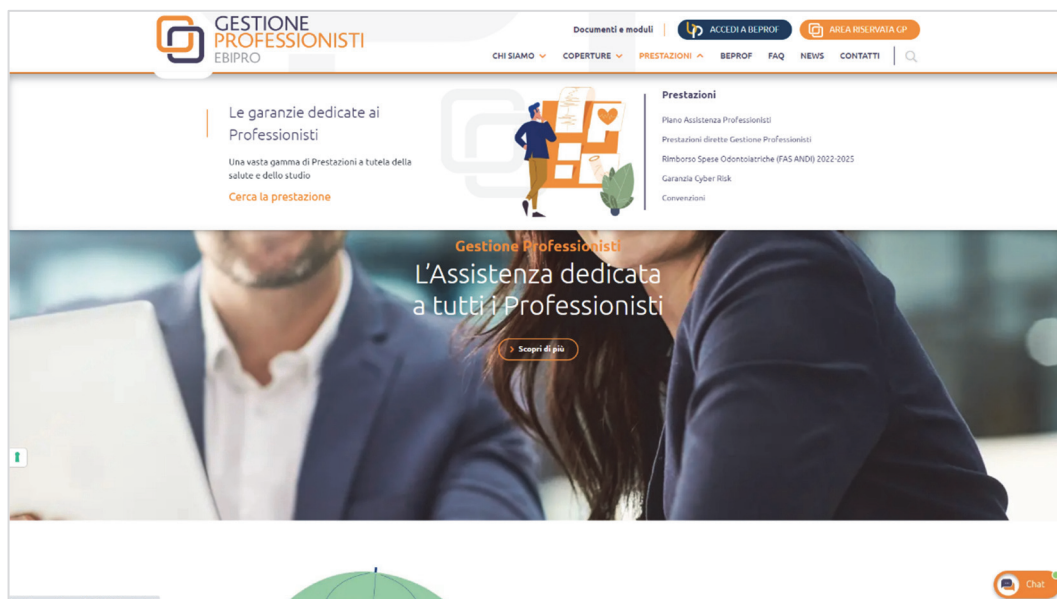


Fonte: Gestione Professionisti

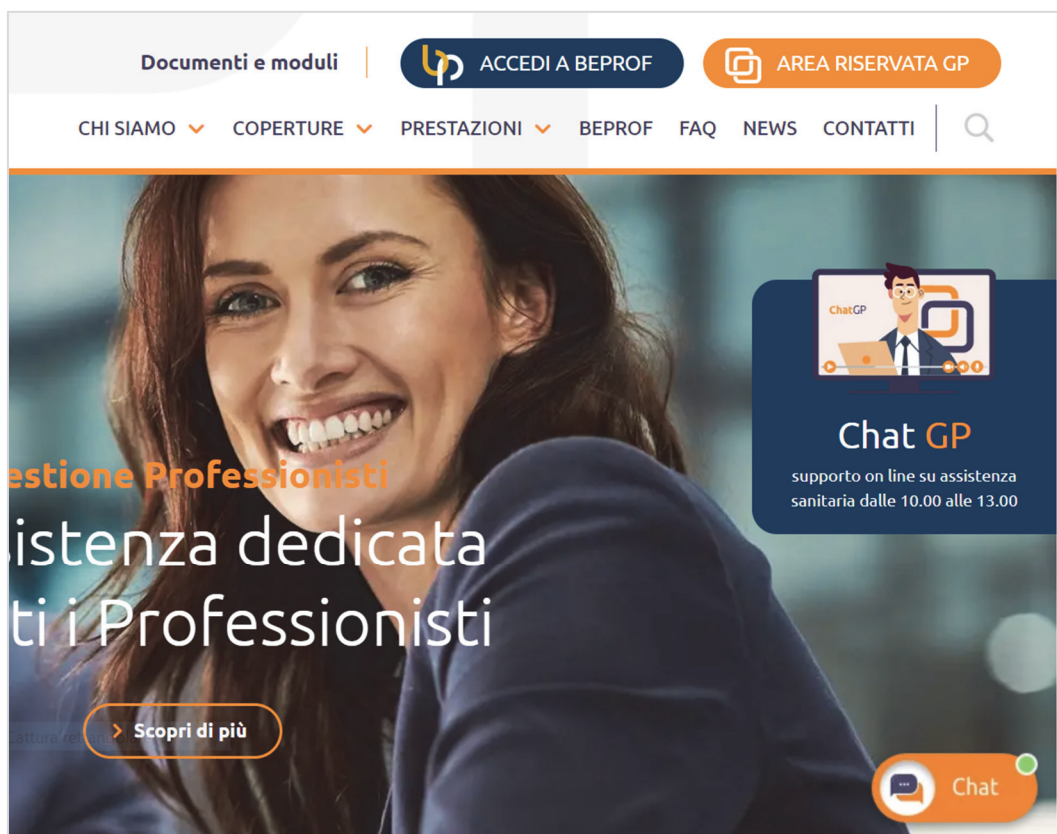
Oltre ai box Prestazioni, è stata introdotta la nuova funzione CERCA LA PRESTAZIONE con la quale è possibile ricercare la prestazione da effettuare, per conoscere immediatamente se sia compresa nella propria copertura e quale sia la procedura da seguire per attivare la garanzia o inoltrare la domanda di rimborso, se prevista.

Accedendo dalla home page del sito www.gestioneprofessionisti.it alla sezione Prestazioni e cliccando nella fascia arancione sulla voce “Cerca la Prestazione” si trova l’elenco in ordine alfabetico di tutte le prestazioni previste (attualmente oltre 150).

Accanto a ciascuna voce è riportata la garanzia di riferimento e la struttura che la eroga (Unisalute, Gestione Professionisti, Fondo ANDI Salute, Allianz). Cliccando sulla voce di interesse il link porta direttamente alla pagina della garanzia per poter verificare immediatamente come procedere per usufruirne, eventuali massimali e franchigie previste, a chi rivolgersi, da quale sito/piattaforma effettuare la richiesta di attivazione o la richiesta di rimborso (Unisalute, BeProf, Gestione Professionisti, BeProf/FAS).



Dal sito è inoltre possibile collegarsi con Gestione Professionisti per informazioni e consulenze, in chat e videochiamata ogni giorno dalle 10.00 alle 13.00. Il servizio, introdotto nel periodo della pandemia, ha riscosso molto successo consentendo di mantenere attivo e interattivo il contatto tra Gestione e i Professionisti, per tutte le esigenze personali e dello studio.



18 Il fondo di solidarietà bilaterale attività professionali

Premessa

Il Fondo di Solidarietà per le Attività Professionali (FSAP) è stato costituito dalle parti sociali del settore degli studi e delle attività professionali, Confprofessioni, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS con l'Accordo sindacale del 3 ottobre 2017, in attuazione delle disposizioni del d.lgs. n. 148/2015. Quest'ultimo, come noto, costituisce l'intervento di riordino degli ammortizzatori sociali emanato nell'ambito del cd "Jobs act", quel complesso di provvedimenti di riforma del mercato del lavoro realizzati sulla base della legge delega n. 183 del 2014. L'assetto delle tutele contenute nel Decreto ruota, per i settori non coperti dalle normative in materia di integrazione salariale, sui fondi di solidarietà bilaterali la cui costituzione, in base all'art. 26, deve avvenire ad opera delle "organizzazioni sindacali e imprenditoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale" attraverso accordi e contratti collettivi al fine "di assicurare ai lavoratori una tutela in costanza di rapporto di lavoro nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa" per le cause previste dalle disposizioni in materia integrazione salariale.

Le parti sociali sono pertanto chiamate direttamente alla costituzione e alla amministrazione degli ammortizzatori sociali per i settori da esse rappresentati e nei quali hanno sottoscritto specifici accordi⁵.

I fondi sono poi istituiti presso l'INPS, con Decreto Interministeriale del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministro dell'Economia e delle Finanze, divenendo delle vere e proprie gestioni dell'Istituto sebbene amministrate direttamente dalle rappresentanze delle forze sociali. La gestione dei Fondi compete infatti ad un Comitato Amministratore composto da esperti nominati dalle parti istitutive e da rappresentanti del Ministero del Lavoro e dell'Economia e dell'Istituto.

Nel presente contributo si analizzeranno i contenuti del decreto istitutivo del FSAP attualmente vigente che si fonda sull'accordo costitutivo del 2017. È noto come la legge di bilancio per il 2022 sia intervenuta in materia consistente sul d.lgs. n. 148/2015 ampliandone il raggio di applicazione e chiamando le organizzazioni istitutive ad operare un adeguamento dei fondi esistenti attraverso una intesa collettiva di recepimento. Si darà conto delle principali novità normative nel prosieguo della trattazione, sebbene non ancora recepite dalle parti sociali del settore studi professionali.

Le caratteristiche del fondo di solidarietà per le attività professionali

Il fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali come si diceva è stato costituito con l'Accordo tra Confprofessioni, Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS del 3 ottobre 2017. L'intesa, i cui contenuti poi sono nella sostanza confluiti nel decreto interministeriale istitutivo n° 104125 del 27/12/2019, prevedeva alcune disposizioni particolarmente innovative rispetto al panorama dei fondi già costituiti.

Il primo segno distintivo del FSAP è stata l'estensione del campo di applicazione delle tutele che riguarda, per esplicita previsione delle parti, i datori di lavoro che occupano

⁵ In assenza di intese i datori di lavoro e i lavoratori sono comunque tenuti a contribuire e possono beneficiare delle prestazioni del fondo di integrazione salariale che ha carattere residuale.

mediamente più di 3 dipendenti. Era stato così realizzato un ampliamento della soglia dimensionale prevista dalla formulazione originaria del d.lgs. n. 148/2015 che prevedeva l'istituzione dei fondi a beneficio di quelle "aziende che occupano mediamente più di 5 dipendenti". Una anticipazione di quella universalizzazione delle tutele operata dalla Legge di bilancio per il 2022 che ha esteso a tutti i lavoratori, a prescindere dalla dimensione dell'azienda presso cui lavorano, le tutele dei fondi di solidarietà.

La seconda rilevante caratteristica è l'impegno delle parti per offrire ai richiedenti le prestazioni del fondo dei percorsi di politica attiva attraverso la bilateralità di settore. Recita, infatti, l'articolo dell'accordo che "le parti contattano attraverso le strutture della bilateralità di settore i datori di lavoro interessati dalle misure del Fondo per proporre percorsi di riqualificazione e politica attiva". Da sempre le parti sociali del settore studi professionali stanno investendo nella individuazione di percorsi di politica attiva per i lavoratori degli studi professionali attraverso il coinvolgimento della bilateralità. L'impegno a portare avanti tali linee di intervento è ora significativamente parte integrante del decreto istitutivo. L'auspicio è che sia il fondo interprofessionale per la formazione continua sia l'ente bilaterale del settore possano fornire il proprio contributo per sostenere i lavoratori nei percorsi di riqualificazione professionale.

Ambito di applicazione, contribuzione e prestazioni

Il fondo è stato istituito con il richiamato D.I. 104125 a seguito di una lunga istruttoria, avviata successivamente alla sottoscrizione dell'accordo. In tale fase l'INPS ha realizzato su richiesta dei ministeri competenti, una valutazione sulla sostenibilità degli interventi definiti dalle parti sociali.

In via preliminare rispetto all'indagine sugli aspetti economici è stata effettuata una analisi finalizzata all'individuazione della platea dei soggetti tenuti all'adesione e alla contribuzione. Una operazione che è avvenuta attraverso un processo di selezione dei codici ATECO relativi ai datori di lavoro facenti parte dell'ambito professionale.

Lo scopo del FSAP è quello di garantire ai lavoratori di strutture che occupano mediamente più di 3 dipendenti, appartenenti agli ambiti produttivi individuati con i codici sopra indicati, una tutela in costanza di rapporto di lavoro. In particolare, il fondo nei casi di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa per le causali previste dagli articoli 11 e 21 del decreto legislativo n. 148/2015, eroga ai dipendenti del settore delle attività professionali che occupano mediamente più di tre dipendenti un assegno ordinario. L'importo dell'assegno è pari alla prestazione dell'integrazione salariale, ordinaria e straordinaria, con i relativi massimali e viene erogato in presenza del requisito minimo di anzianità contributiva presso l'unità produttiva per la quale è richiesta la prestazione pari a 90 giorni. Durante il periodo di riduzione dell'orario di lavoro o di sospensione temporanea del lavoro, l'erogazione dell'assegno è subordinata alla condizione che il lavoratore non svolga altra attività lavorativa e si impegni in un percorso di riqualificazione.

La durata massima dell'assegno ordinario è pari a:

- a) dodici mesi nel biennio mobile per coloro che occupano in media sino a 15 dipendenti;
- b) ulteriori 26 settimane, aggiuntive ai 12 mesi, per coloro che occupano in media più di 15 dipendenti e limitatamente alle causali connesse con gli interventi

straordinari di integrazione salariale (articolo 21, comma 1 del decreto legislativo n. 148 del 2015).

In ogni caso la durata massima delle prestazioni non può superare i 24 mesi nel quinquennio mobile.

Per il finanziamento del Fondo vengono stabilite diverse tipologie di contribuzione:

- 1 un contributo ordinario dello 0,45% di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per tutti i datori che occupano mediamente più di tre dipendenti;
- 2 un contributo ordinario dello 0,65% di cui due terzi a carico del datore di lavoro e un terzo a carico del lavoratore, calcolato sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, per tutti i datori che occupano mediamente più di quindici dipendenti;
- 3 un contributo addizionale, a carico esclusivo del datore di lavoro, in caso della fruizione della prestazione pari al 4% calcolato in proporzione alle retribuzioni perse.

Tutte e tre le modalità di finanziamento soggiacciono alle disposizioni vigenti in materia di contribuzione previdenziale obbligatoria. È il Fondo stesso a versare alla gestione di iscrizione del lavoratore la contribuzione correlata alla prestazione.

Per accedere alle misure è necessario svolgere preventivamente la procedura di consultazione sindacale descritta nell'art. 8 del Decreto interministeriale che si basa su una comunicazione preventiva alle parti firmatarie e che ha una duplice finalità. Da una parte vi è l'esigenza di mettere in condizioni il datore di lavoro e le organizzazioni sindacali di potersi riunire per una eventuale sottoscrizione di un accordo, sotto altro punto di vista vi è, come sopra ricordato, la volontà delle stesse parti di proporre percorsi di politica attiva ai richiedenti le misure.

Un primo bilancio dell'operatività del Fondo

L'avvento dell'emergenza Covid-19 ha impedito al Fondo di entrare nella sua piena operatività in corrispondenza della pubblicazione del Decreto Interministeriale. La necessità di definire in tempi rapidi un sistema di ammortizzatori sociali per l'emergenza occupazionale venutasi a realizzare ha infatti indotto il legislatore ad adattare alle esigenze impellenti gli strumenti di sostegno al reddito già esistenti (nella sostanza il fondo di integrazione salariale per le aziende con più di 5 dipendenti e la CIG in deroga per le aziende fino a 5 dipendenti). Per la piena operatività del Fondo di solidarietà bilaterale attività professionali era d'altronde necessaria la nomina del Comitato Amministratore e l'emanazione di istruzioni operative, la cui adozione in un periodo particolarmente complesso, avrebbe generato non poche problematiche applicative. Pertanto, nel primo periodo dell'emergenza Covid-19 il fondo, pur essendo formalmente istituito, non è stato effettivamente attivato.

La nomina del Comitato Amministratore, avvenuta con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali del 20 maggio 2021, ne ha poi sancito la piena operatività. Successivamente con la circolare dell'Inps n. 77 del 26 maggio 2021 sono stati illustrati ambito di applicazione e modalità di composizione del flusso Uniemens per il versamento della contribuzione ordinaria.

La possibilità di presentare domande di intervento al fondo è avvenuta con il messaggio Inps n. 3240 del 28 settembre 2021 che ha indicato ai datori di lavoro le modalità di presentazione delle domande di accesso all'assegno ordinario.

Per quanto riguarda le domande di assegno ordinario con causale Covid-19, come si è detto, in era stato chiarito in un primo momento dall'Inps (circolari n. 28 e n. 72 del 2021) che i datori di lavoro iscritti al Fondo di solidarietà bilaterale per il settore delle attività professionali, in ragione del periodo transitorio legato all'avvio della piena operatività del Fondo medesimo, dovevano continuare a presentare le domande di assegno ordinario per l'emergenza da Covid-19 al Fondo di integrazione salariale (FIS), ai Fondi del Trentino e di Bolzano-Alto Adige (per i datori di lavoro che hanno deciso di aderire al Fondo secondo quanto previsto dalla circolare n. 77/2021) o, in relazione al requisito dimensionale del datore di lavoro, presentare domanda di cassa integrazione in deroga, mentre le eventuali domande di assegno ordinario per le causali non "COVID-19" dovevano essere presentate al Fondo di appartenenza.

Avendo l'articolo 50-bis, comma 10, lett. b), del decreto-legge 25 maggio 2021, n. 73 previsto che, con effetto dal 1° gennaio 2021, le domande con causale "COVID-19" dovevano essere finanziate prioritariamente con le risorse proprie di ciascun Fondo, a partire dalla data di pubblicazione del messaggio sopra citato, i datori di lavoro appartenenti al FSAP hanno dovuto presentare, al Fondo medesimo, anche le domande con causale "COVID-19", secondo i termini disposti, da ultimo, con la circolare n. 72/2021.

Al giorno 11/05/2022 risultavano deliberate 543 domande di assegno ordinario Covid-19 per un totale di 4.847 lavoratori soggetti a riduzione o sospensione dell'attività lavorativa. L'ammontare complessivamente di risorse autorizzato dall'organo amministratore del fondo di solidarietà è pari a € 6.669.832,08.

A livello geografico, la regione cui è stato riconosciuto l'importo maggiore è la Campania occupando il 23,8% del totale sostenuto dal fondo di solidarietà. Seguono la Lombardia (15,3%) e il Lazio (13,5%).

Conclusioni e possibili sviluppi

L'adozione della Legge di bilancio per il 2022 ha, come citato in premessa, parzialmente rivisitato l'assetto dei fondi di solidarietà bilaterali ampliandone il campo di applicazione fino a ricomprendere i datori di lavoro che occupano anche un solo dipendente e rivedendo anche le disposizioni del d.lgs. n. 148/2015 relative alla contribuzione e alle durate.

Le parti sociali del settore studi e attività professionali sono chiamate ad adeguare l'accordo istitutivo del Fondo alle novità previste entro il 31 dicembre 2023.

PARTE VI
APPROFONDIMENTI TEMATICI

19 Lavoro e digitalizzazione negli studi professionali

Nel presente capitolo si presentano i principali dati tratti da un'indagine su lavoro e digitalizzazione negli studi professionali. L'indagine, svolta dall'Osservatorio delle libere professioni nel mese di settembre 2022, è stata realizzata attraverso la somministrazione di questionari *web based* rivolti ai dipendenti degli studi professionali iscritti a Cadiprof e ai liberi professionisti iscritti alla Gestione Professionisti di Ebipro. La rilevazione ha portato alla compilazione di 10.174 questionari tra i lavoratori dipendenti e 646 tra i liberi professionisti.

Nella Tabella 19.1 si riporta la composizione dell'universo di riferimento (rispettivamente i 213 mila dipendenti degli studi professionali iscritti a Cadiprof e gli 80 mila liberi professionisti iscritti alla Gestione Professionisti Ebipro) rispetto ad alcune variabili salienti – collocazione geografica, sesso, età – raffrontandola con le distribuzioni campionarie emergenti dall'indagine.

Tabella 19.1: Distribuzione dei dipendenti degli studi professionali e dei liberi professionisti iscritti alla Gestione Professionisti per ripartizione geografica, sesso, classe d'età

Universo di riferimento e campione dei rispondenti indagine Lavoro e digitalizzazione settembre 2022.

Ripartizione	Dipendenti studi professionali Cadiprof		Liberi professionisti Gestione Professionisti	
	Universo	Campione rispondenti	Universo	Campione rispondenti
<i>Nord Ovest</i>	37,1%	42,4%	36,6%	37,6%
<i>Nord Est</i>	29,4%	30,4%	28,1%	28,9%
<i>Centro</i>	21,5%	20,4%	21,9%	22,4%
<i>Mezzogiorno</i>	12,1%	6,8%	13,5%	11,0%
Sesso				
<i>Maschi</i>	14,6%	10,9%	72,2%	64,7%
<i>Femmine</i>	85,4%	89,1%	27,8%	35,3%
Età				
<i>Fino a 34 anni</i>	24,1%	12,2%	2,3%	2,3%
<i>35-44 anni</i>	26,4%	29,0%	10,7%	9,4%
<i>45-54 anni</i>	29,9%	39,0%	25,3%	24,0%
<i>55+</i>	19,5%	19,8%	61,7%	64,2%
Totale	100,0% (N=213.000)	100,0% (N=10.174)	100,0% (N=80.000)	100,0% (N=646)

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof e Gestione Professionisti - Indagine su lavoro e digitalizzazione realizzata dall'Osservatorio delle libere professioni

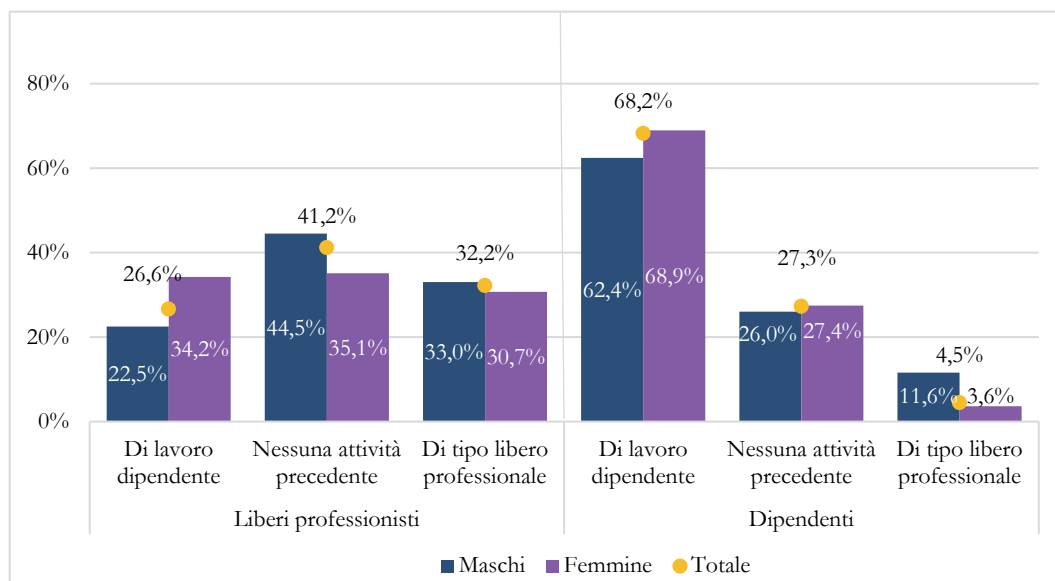
Il primo dato che emerge dalla Tabella 19.1 è la composizione di genere dei dipendenti degli studi professionali, che vede una netta preponderanza della componente femminile. Le donne rappresentano ben l'85% dell'occupazione dipendente impiegata negli studi, prevalentemente in funzioni di supporto all'amministrazione, attività di segreteria e altre mansioni di tipo impiegatizio correlate allo specifico settore di *business* dello studio.

Ancora, come si può notare il Nord Italia concentra all'incirca i due terzi dei dipendenti degli studi professionali e dei liberi professionisti aderenti alla Gestione Professionisti. Se si guarda alla distribuzione campionaria si nota una maggior partecipazione

all'indagine a Nord Ovest e una minor risposta a Sud, dove sia i dipendenti che i liberi professionisti risultano un po' sottorappresentati rispetto al loro peso effettivo. Nel complesso comunque le distribuzioni campionarie rispetto alle variabili demografiche e l'ampia numerosità dei questionari raccolti assicurano una buona rappresentatività dei risultati dell'indagine.

Figura 19.1: Tipologia di attività svolta prima del lavoro attuale da liberi professionisti e dipendenti degli studi professionali, divisione per sesso

Anno 2022.



Fonte: Indagine su lavoro e digitalizzazione realizzata dall'Osservatorio sulle libere professioni

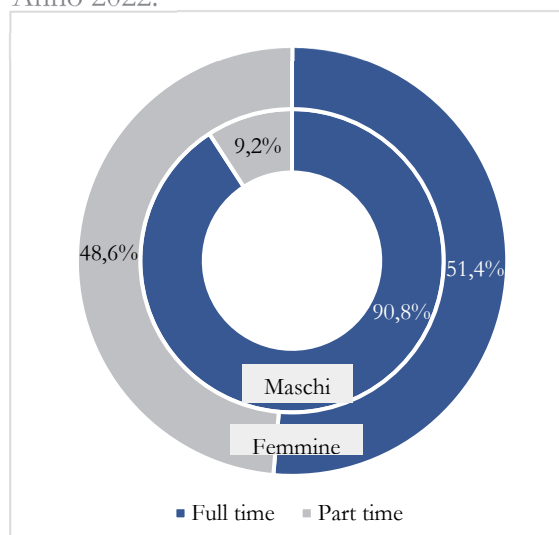
Prevalentemente dedicato a rilevare il grado di digitalizzazione degli studi professionali, il questionario ha indagato anche aspetti relativi al lavoro (regime orario e utilizzo dello *smart working*) e alla soddisfazione per il lavoro. Un elemento d'interesse è quello che riguarda il *background* lavorativo di liberi professionisti e dipendenti degli studi professionali (Figura 19.1). Circa un professionista su quattro ha lavorato come dipendente prima di approdare all'attuale attività. È interessante notare le differenze tra uomini e donne: tra queste ultime, infatti, è più diffusa la precedente esperienza alle dipendenze, che coinvolge una professionista su tre. Tra i professionisti maschi è molto frequente un approdo diretto alla libera professione e una linearità della carriera: il 44,5% di essi indica infatti di non aver svolto altre tipologie di lavoro precedentemente. Le donne mostrano invece percorsi lavorativi più articolati, che comprendono di frequente precedenti esperienze sia come dipendente che come indipendente.

Passando al *background* occupazionale dei dipendenti degli studi professionali, si osserva come essi provengano in larga maggioranza (68%) da precedenti esperienze di lavoro dipendente mentre un lavoratore su quattro è alla sua prima esperienza lavorativa. L'approdo al lavoro dipendente dall'attività libero professionale non è così frequente e riguarda prevalentemente la componente maschile (12%), minoritaria tra i dipendenti degli studi professionali.

Quasi la metà (48,6%) delle donne occupate come dipendenti negli studi professionali lavora con orario part time. Tra i maschi prevale invece nettamente l'occupazione a tempo pieno (90,8%). Non solo: i pochi part time maschili gradirebbero per lo più (71%) passare al lavoro a tempo pieno e pochissimi (4,2%) tra quelli occupati a tempo

Figura 19.2: Struttura oraria (part time vs. full time) dei dipendenti degli studi professionali, divisione per sesso

Anno 2022.



Fonte: Indagine su lavoro e digitalizzazione realizzata dall'Osservatorio sulle libere professioni

pieno preferirebbero un'occupazione part time. Diverse le propensioni femminili: un'occupata a tempo pieno su cinque passerebbe volentieri al part time; va detto tuttavia che una parte importante delle donne che lavorano a tempo parziale (quasi il 40%) sarebbe interessata a incrementare le proprie ore di lavoro. (Tabella 19.2)

Quindi, in sintesi, il part time risulta per lo più una scelta tra le donne, anche se non mancano le lavoratrici disponibili a un maggiore impegno orario; mentre per gli uomini l'occupazione full time è la regola, ed è fortemente preferita anche dai pochi che si trovano a lavorare a tempo parziale.

Tabella 19.2: Quota di dipendenti degli studi professionali che cambierebbero il proprio orario di lavoro, divisione per sesso

Anno 2022.

		% di dipendenti che cambierebbe orario di lavoro
Full Time che vorrebbero un part time	Femmine	21,6%
	Maschi	4,2%
Part Time che vorrebbero un full time	Femmine	37,9%
	Maschi	71,2%

Fonte: Indagine su lavoro e digitalizzazione realizzata dall'Osservatorio sulle libere professioni

Passando dalle variabili “strutturali” alle variabili “d’opinione”, uno dei temi indagati dalla *survey* è l’interesse per un lavoro diverso da quello attuale. Ai rispondenti interessati a cambiare lavoro si è anche chiesto quale nuovo lavoro sceglierebbero (Tabella 19.3). Solo il 44% dei dipendenti non prende per nulla in considerazione l’idea di cambiare lavoro. Tra quanti cambierebbero, prevale l’interesse per un’occupazione nella pubblica amministrazione (22,7%) ma riscuote consensi anche l’idea di lavorare come dipendente di una grande azienda o studio (14,0%). Questa seconda opzione raccoglie soprattutto l’interesse dei giovani (Tabella 19.4) mentre i dipendenti dai 35 anni in su sono prevalentemente attratti dal “posto pubblico” (24-25%).

Tabella 19.3: Se avesse la possibilità di cambiare lavoro quale sarebbe la sua preferenza

Divisione tra liberi professionisti e dipendenti. Anno 2022.

	Dipendenti	Liberi professionisti
Non cambierebbe lavoro	44,0%	70,9%
Dipendente in una grande azienda/studio	14,0%	5,0%
Dipendente in una piccola azienda/studio	8,6%	2,5%
Dipendente nella Pubblica Amministrazione	22,7%	11,1%
Un lavoro da libero professionista	2,0%	3,1%
Un lavoro in proprio	7,4%	4,8%
Non risponde	1,3%	2,6%
Totale	100,0%	100,0%

Fonte: Indagine su lavoro e digitalizzazione realizzata dall'Osservatorio sulle libere professioni

Tabella 19.4: Se avesse la possibilità di cambiare lavoro quale sarebbe la sua preferenza, divisione per età solo per i dipendenti

Anno 2022.

	Fino a 34 anni	35-44 anni	45-54 anni	55 anni e più
Non cambierebbe lavoro	44,3%	40,7%	41,9%	53,0%
Dipendente in una grande azienda/studio	19,0%	14,0%	13,9%	10,9%
Dipendente in una piccola azienda/studio	8,6%	9,6%	8,6%	7,3%
Dipendente nella Pubblica Amministrazione	18,4%	25,5%	24,3%	17,9%
Un lavoro da libero professionista	3,0%	1,8%	2,1%	1,5%
Un lavoro in proprio	6,3%	7,1%	7,8%	7,7%
Non risponde	0,5%	1,4%	1,4%	1,6%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

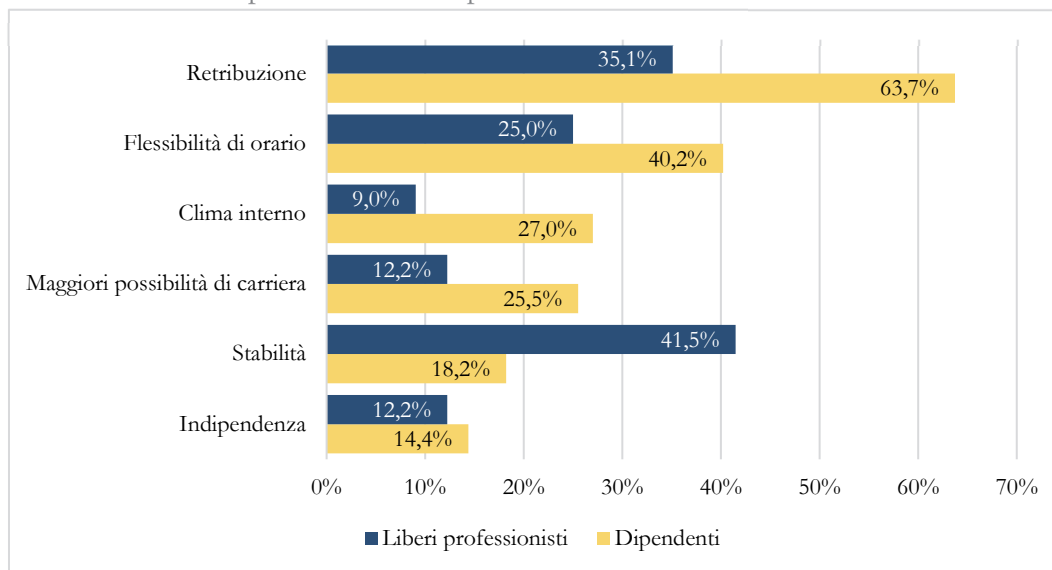
Fonte: Indagine su lavoro e digitalizzazione realizzata dall'Osservatorio sulle libere professioni

Come si osserva dalla Figura 19.3, tra i principali motivi che spingerebbero a cambiare lavoro si nota come per i dipendenti il *driver* di scelta sia legato alla retribuzione (indicata dal 63,7% degli intervistati) e alla flessibilità di orario (40,2%). Ora, sebbene sia evidente che il lavoro nella P.A. o nella grande azienda non sia di per sé associato a stipendi più alti o a una maggiore flessibilità, appaiono comunque chiare le istanze di chi è disponibile ad altre alternative. Retribuzione e flessibilità oraria rappresentano in altri termini gli aspetti da tenere maggiormente presenti nelle politiche di fidelizzazione dei collaboratori all'interno degli studi professionali.

Le stesse domande sono state poste ai liberi professionisti: qui la propensione teorica a cambiare lavoro scende al 29% e nuovamente è un lavoro nella pubblica amministrazione l'eventuale alternativa preferita (Tabella 19.3). Cambia però la motivazione di base: per il 41,5% il cambiamento sarebbe guidato prioritariamente da esigenze di stabilità occupazionale ed economica (Figura 19.3)

Figura 19.3: Per quale motivo sceglierebbe di cambiare lavoro

Divisione tra liberi professionisti e dipendenti. Anno 2022.



Fonte: Indagine su lavoro e digitalizzazione realizzata dall'Osservatorio sulle libere professioni

Si è poi chiesto a tutti gli intervistati di indicare quale lavoro preferirebbero per i propri figli: i dipendenti confermano l'opzione per un impiego nella Pubblica Amministrazione (34,4%) o in una grande azienda o studio (23,7%). Tra i liberi professionisti invece il 28,3% vede il proprio figlio seguire le sue orme libero professionali; il 22,6% dichiara invece di preferire per i propri figli un lavoro nella Pubblica Amministrazione (Tabella 19.5).

Tabella 19.5: Se potesse scegliere un lavoro per i suoi figli quale preferirebbe?

Divisione tra liberi professionisti e dipendenti. Anno 2022.

	Dipendenti	Liberi professionisti
Dipendente in una grande azienda/studio	23,7%	18,3%
Dipendente in una piccola azienda/studio	7,3%	5,0%
Dipendente nella Pubblica Amministrazione	34,4%	22,6%
Un lavoro da libero professionista	14,8%	28,3%
Un lavoro in proprio	13,2%	16,1%
Non risponde	6,6%	9,8%
Totale	100,0%	100,0%

Fonte: Indagine su lavoro e digitalizzazione realizzata dall'Osservatorio sulle libere professioni

Tabella 19.6: Punteggio medio di soddisfazione (scala da 1-molto insoddisfatto a 5-molto soddisfatto) per il proprio lavoro, divisione per sesso, scelta di cambiare o non cambiare lavoro ed età

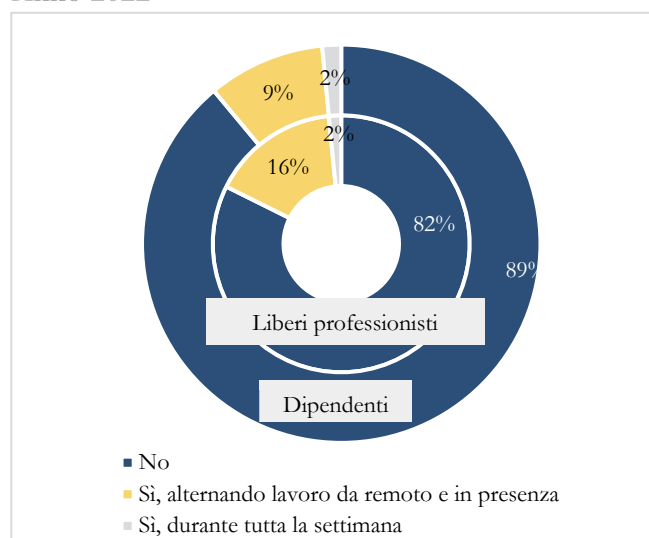
Divisione tra liberi professionisti e dipendenti. Anno 2022.

	Dipendenti	Liberi professionisti
Femmine	3,4	3,6
Maschi	3,5	3,7
Non cambierebbe lavoro	3,9	3,9
Cambiarebbe lavoro	3,1	3,0
Sotto i 55 anni	3,4	3,7
Oltre 55 anni	3,5	3,6
Totale	3,4 (10.174)	3,6 (646)

Fonte: Indagine su lavoro e digitalizzazione realizzata dall'Osservatorio sulle libere professioni

Figura 19.4: Attualmente utilizza lo *smart working*

Divisione tra liberi professionisti e dipendenti. Anno 2022.



Fonte: Indagine su lavoro e digitalizzazione realizzata dall'Osservatorio sulle libere professioni

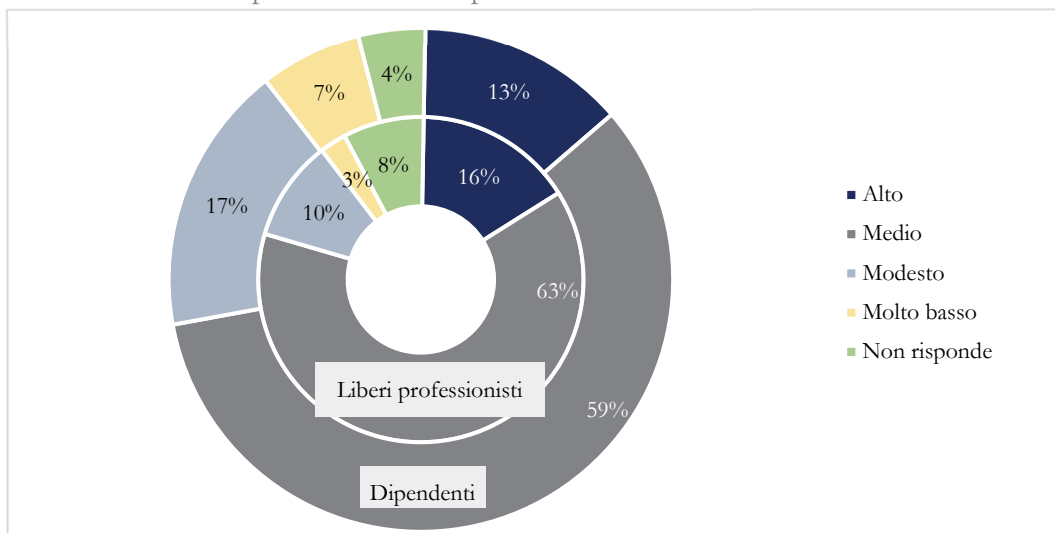
In generale, i liberi professionisti risultano maggiormente soddisfatti del proprio lavoro rispetto ai dipendenti, sia se si analizza il sesso sia l'età. Il punteggio più basso dei dipendenti è legato ad una quota maggiore di chi vorrebbe cambiare lavoro. Il giudizio medio di chi vuole cambiare lavoro scende a 3 su 5 per i liberi professionisti e a 3,1 su 5 per i dipendenti. Per chi non cambierebbe il proprio lavoro il punteggio medio sfiora i 4 punti su 5 (Tabella 19.6).

Spostando l'attenzione sulla digitalizzazione, si è chiesto innanzitutto sia ai dipendenti

sia ai liberi professionisti se attualmente utilizzino lo *smart working*: il 18% dei liberi professionisti adotta questa modalità di lavoro nel proprio studio, per lo più consentendo a una parte dei collaboratori di alternare lavoro in remoto e lavoro in presenza (16%). La quota di dipendenti che attualmente usufruisce dello *smart working* è pari all'11% nel nostro campione. Anche in questo caso il lavoro da remoto si alterna alla presenza in studio nel corso della settimana (9%, Figura 19.4).

Figura 19.5: Grado di digitalizzazione dello studio professionale

Divisione tra liberi professionisti e dipendenti. Anno 2022.

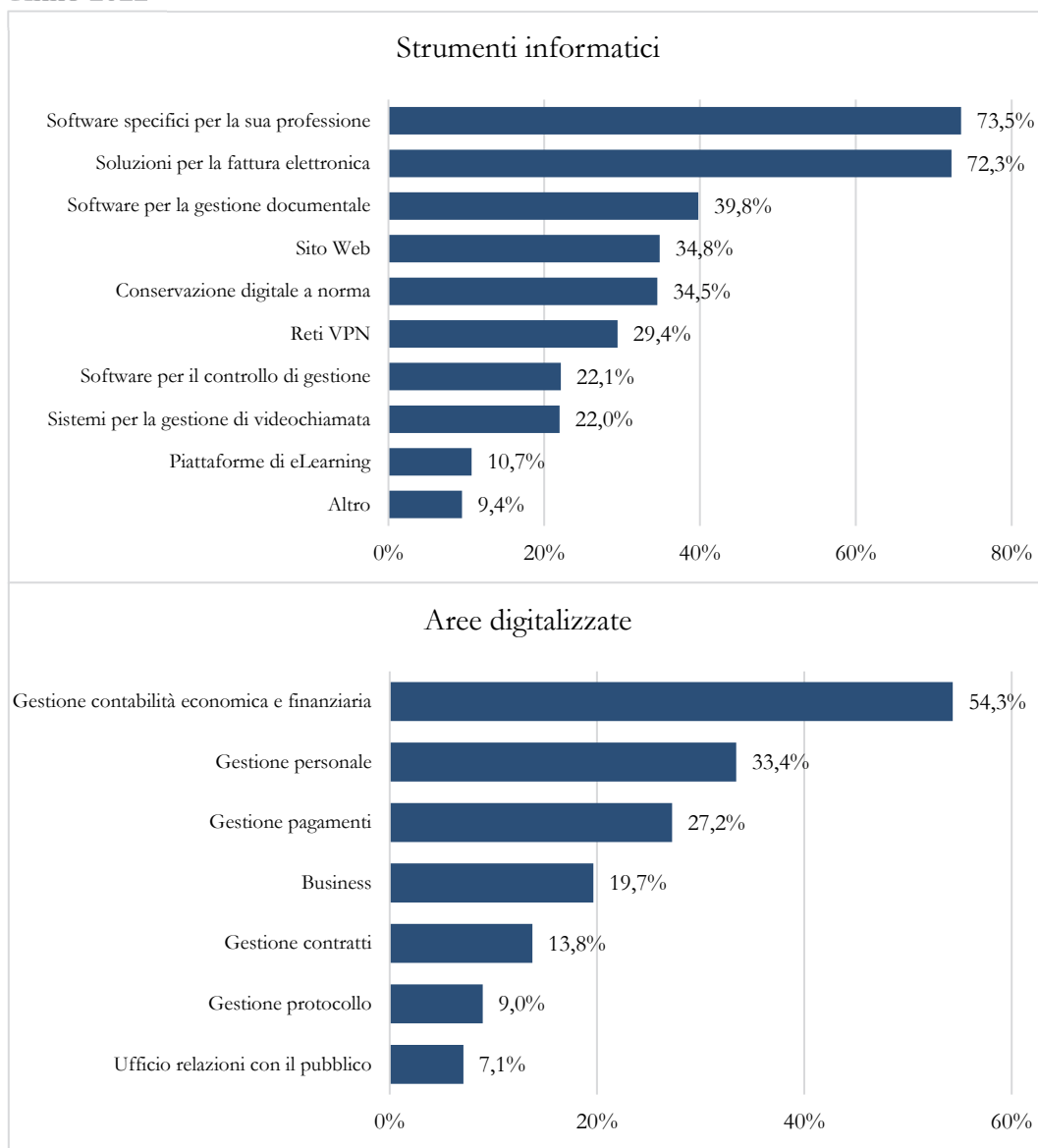


Fonte: Indagine su lavoro e digitalizzazione realizzata dall'Osservatorio sulle libere professioni

Il grado di digitalizzazione dello studio professionale è percepito come medio-alto da circa l'80% dei professionisti e il 72% dei dipendenti (Figura 19.5). In particolare, il 73,5% dei liberi professionisti investe in strumenti informatici finalizzati all'utilizzo di *software* specifici per la propria professione, il 72,3% in soluzioni per la fattura elettronica. Tra il 35 e il 40% dichiara di investire in *software* per la gestione documentale, nei siti *web* e nella conservazione digitale a norma. Meno diffusa l'adozione di soluzioni informatizzate per la formazione continua dei dipendenti, infatti solo il 10,7% dei professionisti dichiara di investire in piattaforme di *eLearning* (prima parte Figura 19.6). Per quanto riguarda le aree in cui sta avvenendo la digitalizzazione i professionisti investono principalmente nella gestione della contabilità economica e finanziaria e nella gestione del personale. Al di sotto del 20% sono coloro che dichiarano di digitalizzare l'area del proprio *business* (seconda parte Figura 19.6).

Figura 19.6: Strumenti in cui hanno investito i liberi professionisti e aree in cui sta avvenendo la digitalizzazione negli studi professionali

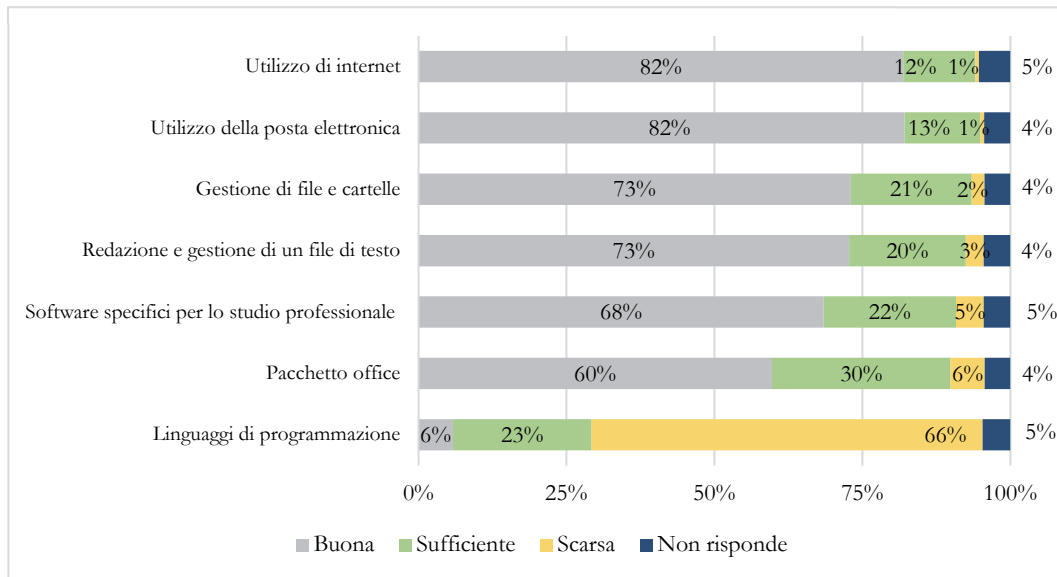
Anno 2022.



Fonte: Indagine su lavoro e digitalizzazione realizzata dall'Osservatorio sulle libere professioni

Figura 19.7: Autovalutazione delle abilità informatiche dei dipendenti degli studi professionali

Ordinamento decrescente dell'autovalutazione "Buona". Anno 2022.



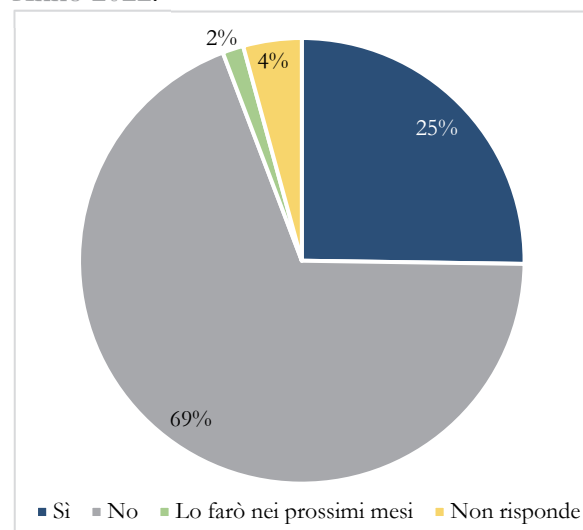
Fonte: Indagine su lavoro e digitalizzazione realizzata dall'Osservatorio sulle libere professioni

Ai dipendenti è stato anche chiesto di autovalutare le proprie abilità informatiche: si nota in generale un livello buono per quanto riguarda lo svolgimento di attività base come l'utilizzo di internet, della posta elettronica e la gestione e redazione di file e cartelle. Il 68% dei dipendenti dichiara una buona conoscenza degli specifici *software* gestionali in uso presso lo studio professionale mentre scende al 60% la dimestichezza con il pacchetto office. La percentuale crolla al 6% per quanto riguarda l'autovalutazione dell'utilizzo dei linguaggi di programmazione (Figura 19.7).

Infine, la Figura 19.8 mostra come ci siano ancora ampi margini di miglioramento nell'investire nella formazione sulle competenze digitali dei dipendenti; infatti, il 69% degli intervistati dichiara di non aver seguito e che non seguirà nei prossimi mesi corsi di aggiornamento o formazione sul digitale. Solo un quarto dei dipendenti dichiara di aver seguito dei corsi e il 2% che lo farà nei prossimi mesi.

Figura 19.8: Ha seguito corsi di aggiornamento/formazione sul digitale negli anni più recenti (dipendenti studi professionali)

Anno 2022.



Fonte: Indagine su lavoro e digitalizzazione realizzata dall'Osservatorio sulle libere professioni

20 I nuovi paradigmi delle professioni nella transizione digitale

I principali trend evolutivi del sistema economico sono stati accelerati e potenziati dalla digitalizzazione. In questo processo di cambiamento, e in questo nuovo scenario socioeconomico, cambia anche il ruolo del professionista chiamato, sempre più, ad essere soggetto proattivo sia nell'organizzazione professionale che nella relazione con il cliente.

Le professioni devono saper dare risposte efficaci ai principali problemi attuali e prospettici del mondo professionale: sostenibilità economica, attrattività e capacità di ritenzione dei talenti in vista del cambio generazionale, competitività nel nuovo panorama digitale, capacità di fare sistema, adeguamento delle competenze e dei modelli organizzativi in base alle nuove esigenze di mercato e ai servizi richiesti dai clienti.

Su questi temi le Associazioni giocano un ruolo primario: devono, verso l'esterno, aprire un dialogo con le istituzioni per fare da guida nel percorso di definizione della nuova identità del professionista ai fini regolamentari; e verso l'interno, sensibilizzare il settore verso i rischi e le opportunità del digitale favorendo la formazione digitale e la nascita di nuove professionalità specifiche.

Confprofessioni, attraverso la ricerca svolta da The European House Ambrosetti, ha messo in evidenza tre messaggi chiave:

1. Il sistema delle professioni può essere uno straordinario abilitatore di incremento di produttività, crescita e modernizzazione del Paese, nella misura in cui accetterà la sfida della digitalizzazione e sarà capace di adattarsi compiutamente alla trasformazione della società e dell'economia.
2. In molti ambiti, la Pubblica Amministrazione opera in stretta connessione con il mondo delle professioni. Occorre dunque sincronizzare gli sviluppi tra le due realtà, soprattutto in termini di adozione di processi in grado di velocizzare e migliorare la qualità delle prestazioni con il supporto delle nuove tecnologie digitali.
3. Per realizzare la transizione digitale, le sfide sono molteplici e il sistema delle professioni necessita tanto di una non più rinviabile spinta interna al cambiamento, quanto della creazione di adeguati meccanismi e strumenti di regolamentazione e incentivazione.

Obiettivi della ricerca

I due obiettivi specifici che la ricerca si è posta sono: il primo la creazione di una visione unitaria del sistema delle professioni in Italia alla luce dei cambiamenti socioeconomici in atto, allo scopo di fornire una lettura dinamica delle tendenze e delle forze che stanno portando alla definizione del professionista del futuro.

Il secondo riguarda il rapporto con gli *stakeholder* istituzionali attraverso la proposta di raccomandazioni d'indirizzo e l'individuazione di linee guida regolamentari che possano riaprire il dibattito politico sulle professioni e indicare strategie efficaci e sostenibili nel medio e lungo termine.

Elaborazione di una **Vision per il sistema delle professioni** in Italia, alla luce degli impatti attesi dall'azione delle forze del cambiamento in atto, con particolare focus sulla **digitalizzazione**, evidenziando i **cambi di paradigma**, con riferimento all'evoluzione del ruolo dei professionisti, della loro relazione con il mercato e dei modelli organizzativi.

Proposta di un impianto organizzato e coerente di **raccomandazioni d'indirizzo per Confprofessioni e per le Associazioni** anche in vista della definizione di **linee guida regolamentari** per il sistema di stakeholder istituzionali interessati

Le principali tendenze evolutive del sistema delle professioni

La digitalizzazione ha influito sul mondo delle professioni abilitando, accelerando o potenziando un'ampia gamma di *macro-trend* socioeconomici. Cinque sono le dinamiche descritte nello studio, giudicate a maggior impatto attuale e prospettico.

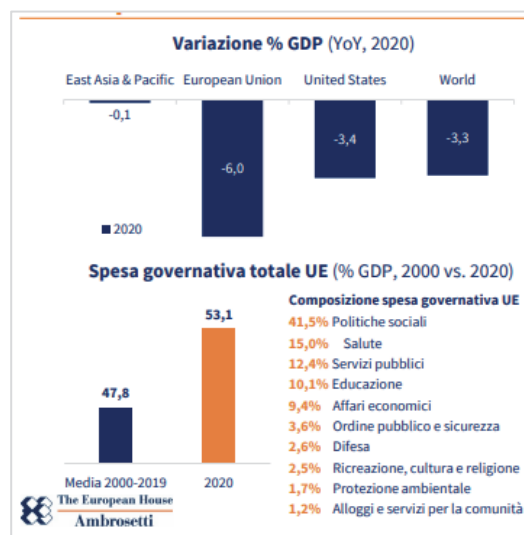


Fonte: elaborazioni The European House Ambrosetti

1) Maggiore *frequenza e intensità delle crisi economico-finanziarie* negli ultimi decenni.

Negli ultimi 20 anni, in particolare, crisi ripetute hanno portato ad un aumento generalizzato dell'incertezza a livello globale. A questo si aggiunge la complessità degli eventi di natura diversificata per i quali diventa complesso e oneroso elaborare dei piani di recupero efficaci, rapidi e che possano risultare resilienti rispetto a eventuali nuovi shock (e la pandemia ne è testimone).

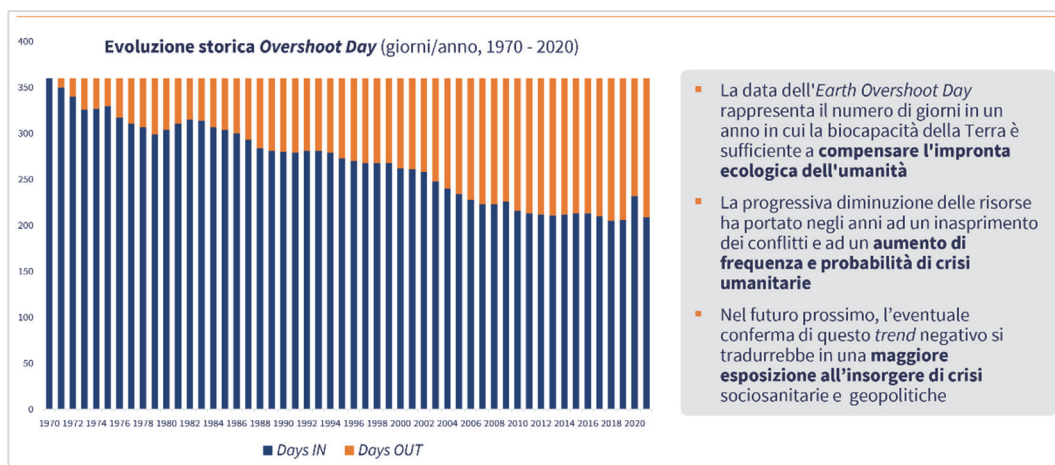
I governi di tutto il mondo hanno messo a punto importanti piani di ripristino e sviluppo, ma la crisi tra Russia e Ucraina ha già posto ulteriori e significative sfide. E il trend non è migliorativo.



Fonte: rielaborazioni The European House Ambrosetti su fonti The World Bank e World Health Organization, 2021

Il protrarsi di questa tendenza negativa porterà inevitabilmente a un aumento di crisi socio-sanitarie e geopolitiche che avranno impatti sia sulla società e sull'economia che sulle professioni. Quali i principali?

- impatti socioeconomici: incertezza e volatilità, con ridotto orizzonte di programmabilità; elevati tassi di evoluzione (e rivoluzione) dei modelli economici e di *business*;
- impatti sulle professioni: aumento delle esigenze di *reskilling e upskilling*; minore capacità di attrazione e *retention* dei talenti (giovani alla ricerca di professioni “futuribili”); esigenza di ridisegnare i sistemi di offerta per la gestione rapida di problemi complessi e situazioni di crisi, con crescente reattività.

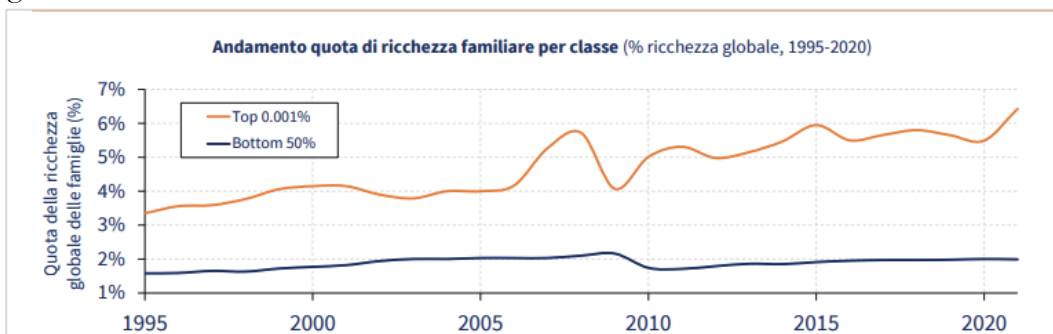


Fonte: rielaborazioni The European House Ambrosetti su fonti Global Footprint Network, 2021

2) *Polarizzazione della ricchezza* e impoverimento della classe media, particolarmente in Italia.

A livello globale l'1% più ricco della popolazione ha beneficiato di alti tassi di crescita catturando il 38% della crescita della ricchezza totale tra il 1995 e il 2021.

Ciò vuol dire che nel 2021, lo 0,01% più ricco possiede il 6,4% della ricchezza globale, in forte crescita rispetto al 1995, anno in cui la quota di questo segmento si attestava al 3,5%. Al contrario la quota della ricchezza posseduta dalla metà più povera della popolazione è rimasta stagnante dai primi anni 2000 segnando il 2% della ricchezza globale.

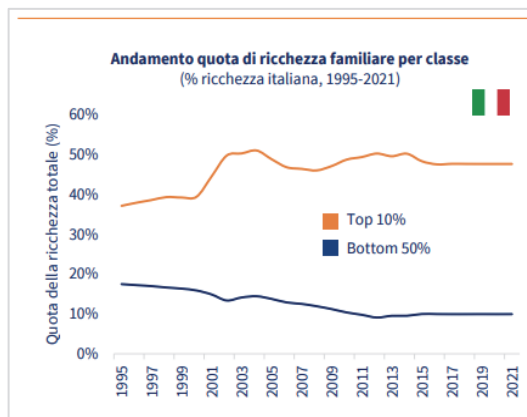


Fonte: rielaborazioni The European House Ambrosetti su fonti World Inequality Report, 2022

Anche in Italia si rileva lo stesso trend, anche se in maniera meno accentuata. La concentrazione della ricchezza nel nostro paese è alta, ma inferiore alla maggior parte dei paesi dell'Unione Europea.

Conoscere la struttura della distribuzione della ricchezza del paese permette una corretta valutazione delle tendenze delle disuguaglianze.

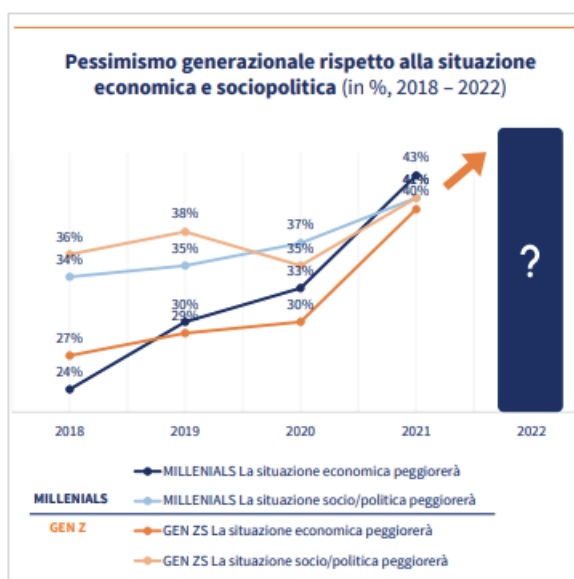
Quali sono i principali impatti di una ricchezza polarizzata?



Fonte: rielaborazioni The European House Ambrosetti su fonti World Inequality Report, 2022

- impatti socioeconomici: minacce alla sostenibilità dei sistemi di *welfare*; frazionamento dei mercati ed emergere di nuovi segmenti;
 - impatti sulle professioni: necessità di diversificare l'offerta (sui segmenti *premium*, focus sui nuovi bisogni emergenti; sui segmenti *standard*, standardizzazione e creazione di catene).
- 3) *Cambio generazionale*, con particolare riferimento ai nativi digitali (*Millennial* e *Gen Z*).

Rispetto alle generazioni del dopoguerra, dal punto di vista valoriale, si registra la tendenza dei giovani a un maggiore realismo e un minore individualismo. Questo è dovuto essenzialmente all'elevata incertezza economica e all'intenso progresso tecnologico e di connettività che *Millennial* e *Gen Z* hanno vissuto.



Fonte: rielaborazioni The European House Ambrosetti su fonti Bip e Deloitte

il 64% dei *Gen Z* a rischio depressione, senza considerare poi i timori per un potenziale conflitto mondiale a seguito della guerra tra Ucraina e Russia.

Dal punto di vista economico, se nel 2018 le nuove generazioni ritenevano che la situazione economica sarebbe migliorata, nel 2021 il dato è completamente invertito, il 15% in più di *Millennial* e *Gen Z* si dice pessimista. Nel complesso quindi le nuove generazioni si aspettano una ripresa economica più lenta.

Anche il clima sociopolitico raggiunge il picco storico di pessimismo. La pandemia ha peggiorato la sensazione di scoramento verso il futuro portando

Nonostante un nuovo record negativo sulle aspettative di *business*, prima del 2020 c'era una correlazione tra opinioni sul *business* e fedeltà lavorativa (*job loyalty*): all'aumentare dello scetticismo la *loyalty* diminuiva.

La pandemia ha alterato questa relazione facendo aumentare significativamente la *loyalty*. Infatti, nel 2021, solo il 36% dei Millennial e il 53% dei Gen Z si aspettava di cambiare lavoro entro due anni.

È anche vero che poiché i Gen Z tendono ad essere più sensibili a esigenze di flessibilità, che spesso non ritrovano nell'organizzazione in cui lavorano, dimostrano minor fedeltà lavorativa rispetto ai Millennial.

	B	X	Y	Z
	Baby Boomer	Gen X	Gen Y (Millennial)	Gen Z (Centennial)
	1940-59	1960-79	1980-94	1995-2010
Contesto	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dopoguerra ▪ Guerra fredda ▪ Dittatura e repressione in Brasile 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transizione politica ▪ Capitalismo e meritocrazia ▪ Women's empowerment 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Globalizzazione ▪ Stabilità economica ▪ Nascita di internet 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mobilità e multi-appartenenza ▪ Social Networks ▪ Nativi digitali
Comportamento	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Idealista ▪ Rivoluzionario ▪ Collettivista 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Materialistico ▪ Competitivo ▪ Individualista 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Globalista ▪ Inquisitivo ▪ Orientato a sé stesso 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fluidità identitaria ▪ «Communaholic» ▪ Comunicatività ▪ Realismo
Consumo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ideologia ▪ Vinili e film 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Status ▪ Marchi e automobili ▪ Articoli di lusso 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acquisto esperienziale ▪ Avventure ▪ Festival e viaggi 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acquisto consapevole ▪ Unicità ▪ Abbonamenti ▪ Etica e sostenibilità

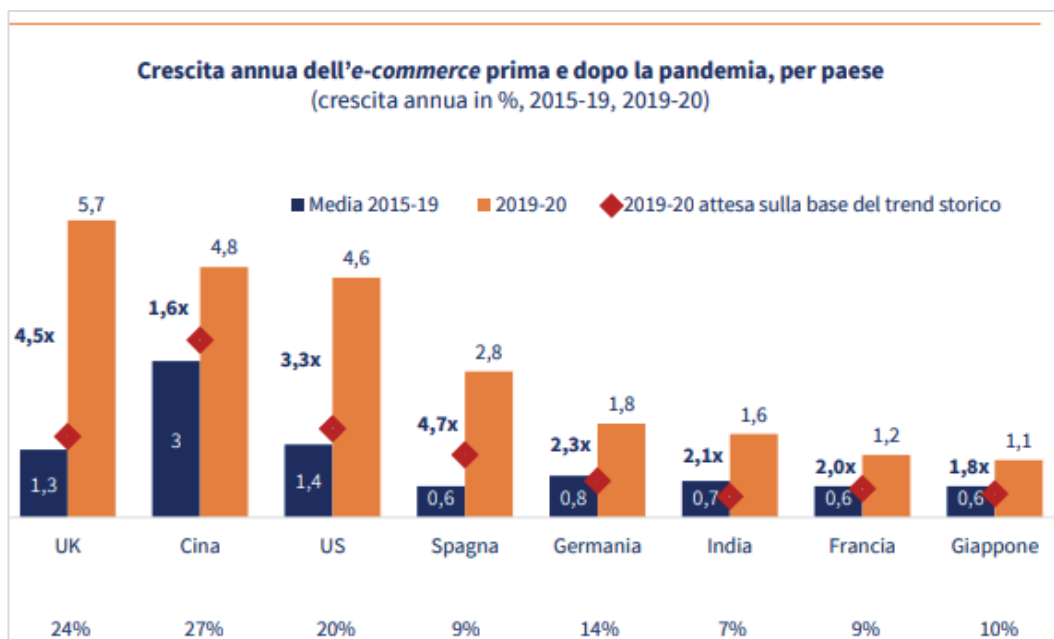
Fonte: rielaborazioni The European House Ambrosetti su fonti Deloitte, Harvard Business Review e PwC

Vediamo nello specifico quali sono i principali impatti che il cambio generazionale si porta dietro:

- impatti socioeconomici: apprezzamento delle proposte di valore digitali; propensione a pagare l'utilizzo anziché la proprietà di beni e servizi; crescente attenzione al livello di servizio; abitudine a decisioni di consumo consapevoli su fonti informative sempre più digitali; minor *customer loyalty*;
- impatti sulle professioni: esigenza di multicanalità e monetizzazione di relazioni continuative (es. abbonamenti e pacchetti); minor attrattività delle professioni su base esclusivamente economica ed esigenza di una causa di identificazione (*purpose*) per l'attrazione dei talenti.

4) Avvento di *Network Society* e *Platform Economy* e imporsi di *piattaforme digitali* globali.

Tra gli effetti della pandemia c'è stata una crescita da 2 a 5 volte più veloce dell'e-commerce. Insieme ai negozi online sono cresciute anche le transazioni virtuali come la telemedicina, l'online banking e lo streaming. La crescita dell'e-commerce ha generato una transizione del lavoro indipendente verso i cosiddetti *gig jobs*, anche se questo tipo di lavoro non offre piani di carriera e di formazione ben definiti.



Fonte: rielaborazioni The European House Ambrosetti su fonti McKinsey Global Institute analysis, 2021

L'uso di questi strumenti è destinato a durare anche dopo la fine della pandemia. L'utilizzo della telemedicina potrebbe diminuire con la riapertura delle economie, ma è improbabile che torni ai livelli pre-Covid; così come la formazione online e le piattaforme virtuali.

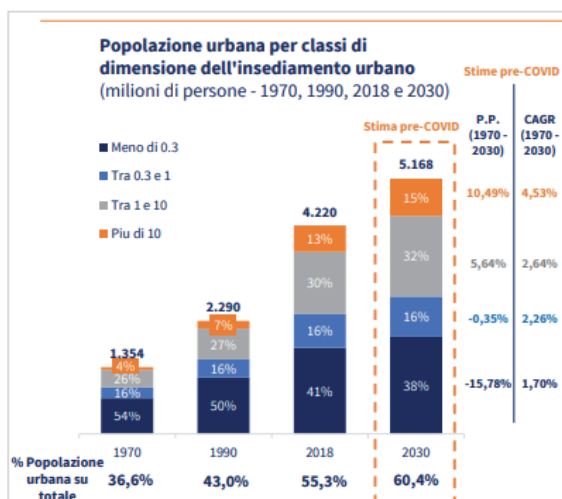
Le ricadute con la diffusione di *Network Society* e *Platform Economy* sono molteplici e incidono molto, a livello lavorativo, sulla attrattività di opportunità lavorative in grado di offrire aspettative di gratificazione immediata o comunque nel breve termine. A questo si aggiunge una minore propensione a vincolarsi a percorsi di carriera tradizionali lunghi e con progressioni di guadagno lente. Aspetto, quest'ultimo, che si riflette anche sulle carriere professionali tradizionali con moderata capacità di progressione. Nel dettaglio gli impatti che avranno:

- **impatti socioeconomici:** domanda di velocità/istantaneità nella circolazione di beni, servizi e informazioni; viralità e scalabilità dei nuovi modelli di *business* e *disruption* dei vecchi;
- **impatti sulle professioni:** necessità di nuovi approcci di comunicazione e gestione della reputazione (anche digitale); maggior competitività e più facile accesso a servizi concorrenti.

5) *Rilocalizzazione del lavoro*, anche come conseguenza del venir meno delle barriere geografiche.

La popolazione urbana ha subito una crescita senza precedenti. Nell'ultima revisione del prospetto di urbanizzazione globale delle nazioni unite si prevedeva, entro il 2030, un superamento della soglia di 5 miliardi di popolazione urbana.

Prima del Covid-19 la crescita dell'occupazione si è concentrata maggiormente nelle grandi città – ricordiamo che 33 megalopoli (10+ mln ab.) in Africa, Asia, Europa, America Latina e Nord America da sole rappresentavano il 7% della popolazione mondiale nel 2018 – creando un divario rispetto alle piccole città e alle aree rurali.



Fonte: rielaborazioni The European House Ambrosetti su ultima revisione del «World Urbanization Prospect» - United Nations, 2018

Il lavoro a distanza, che prima della pandemia riguardava solo il 5-7% della forza lavoro, può cambiare questa tendenza poiché favorirebbe la riduzione nella domanda di servizi che hanno trainato l'urbanizzazione negli anni precedenti.

Uno spostamento di circa il 20-25% dei lavoratori che trascorrono più tempo a casa che in ufficio potrebbe avere un profondo impatto sulle economie urbane e le conseguenze economiche potrebbero essere diverse e avere ricadute su mercati differenti: la domanda di immobili per uffici e

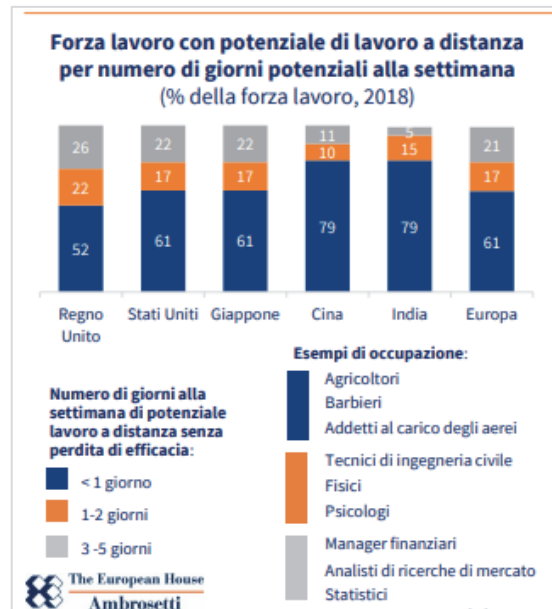
abitazioni, i trasporti, le vendite di auto e carburanti, i ristoranti e la vendita al dettaglio nei centri urbani, oltre ad altri modelli di consumo.

Il potenziale per il lavoro a distanza varia in base al paese, al settore e al tipo di attività. Il Regno Unito ha, per esempio, un'economia in gran parte basata su occupazioni che prevede il lavoro a distanza, mentre il caso italiano è simile ad altri paesi dell'Europa occidentale, come la Francia, la Spagna, la Germania, ecc., dove c'è un crescente potenziale di lavoro a distanza.

Ciò che può fare la differenza, a favore del lavoro a distanza, sono gli incentivi fiscali per imprese e lavoratori che i governi attueranno, e gli investimenti in infrastrutture e spazi urbani che potrebbero migliorare l'attrattiva di luoghi diversi.

D'altronde, dopo la pandemia, i lavoratori potrebbero rivalutare le loro scelte sul costo della vita e sulla densità abitativa rispetto alla facilità di accesso ai principali centri di viaggio, culturali, di innovazione e ricreativi.

La ricollocazione del lavoro ha dunque dei notevoli impatti sia sulla società che sui professionisti che avranno sempre maggiore difficoltà a mantenere una cultura aziendale univoca.



Fonte: rielaborazioni The European House Ambrosetti su fonti McKinsey Global Institute analysis, 2021

Nel dettaglio gli impatti della rilocalizzazione del lavoro:

- **impatti socioeconomici:** messa in discussione della sostenibilità del modello di accentramento di persone ed attività economiche e professionali all'interno delle grandi aree urbane;
- **impatti sulle professioni:** aumento dell'orizzonte di accessibilità del professionista e delle opportunità di collaborazione e aggregazione, ma anche dei rischi di potenziali nuovi entranti nella propria arena competitiva.



Fonte: elaborazioni The European House Ambrosetti

I nuovi paradigmi delle professioni nella transizione digitale

È possibile riassumere i cambiamenti intervenuti nella gestione dell'attività professionale grazie alla trasformazione digitale sotto tre diverse prospettive: l'evoluzione del ruolo del professionista, l'evoluzione della relazione col cliente e l'evoluzione dell'organizzazione professionale.

L'evoluzione del ruolo del professionista

Uno dei passaggi cruciali riguarda la democratizzazione del sapere. Il passaggio dal monopolio del sapere, in un passato in cui il sapere specialistico era costoso e localizzato nelle accademie e negli studi professionali, all'accessibilità del sapere, con l'abbattimento del suo costo e la sua diffusione (attraverso *tutorials*, corsi e materiali *online*), ha depotenziato il ruolo di guida del professionista, che è tenuto a qualificare con maggior incisività il valore aggiunto generato per il cliente.



Fonte: elaborazioni The European House Ambrosetti

Rispetto al vecchio paradigma, per cui al centro c'era il professionista a cui il cliente si affidava completamente sulla base di un rapporto di fiducia, oggi la centralità è quella del cliente.

Con la diffusione dell'informazione, il professionista continua ad essere una figura di riferimento, ma con un affievolimento nella percezione del suo ruolo, che va nella direzione di dare pareri e conferme e a guidare il cliente nel panorama informativo.

Siamo davanti a un tramonto degli "idoli". Tuttavia, il rapporto fiduciario con il cliente non viene necessariamente depotenziato, ma può costituire un importante strumento di valorizzazione.

Quello che è cambiato è anche il riposizionamento del valore. Non si parla più di economia di prodotto, ma di economia di servizi. La sempre maggiore complessità ha infatti portato alla moltiplicazione dei servizi, trasformando i servizi tradizionali, in larga parte standardizzati, in prodotti a costo sempre più ridotto. La marginalità è stata spostata su soluzioni a componente consulenziale.

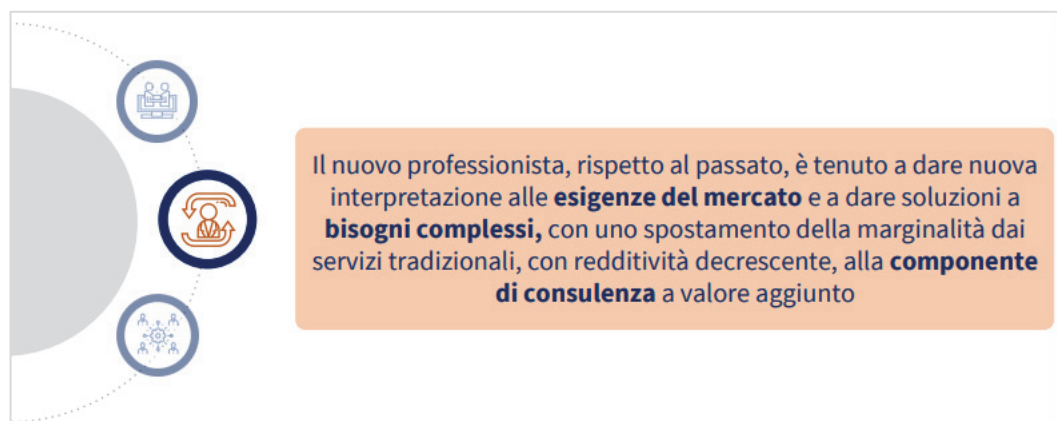
La perdita della centralità sociale a cui il professionista era abituato e il crollo della redditività dei servizi tradizionali impongono al professionista una riflessione sui temi della sostenibilità economica e del *welfare* e sulla sua nuova identità di soggetto economico nel mercato concorrenziale, che riposizioni la figura del professionista in termini di creatore di valore.

Occorre poi una revisione del patto sociale, che in passato garantiva uno status al professionista in cambio del suo investimento in formazione specialistica, ma che adesso impone una nuova identità imprenditoriale.

Dal sistema delle certificazioni dunque (titoli di studio, iscrizione ad albi), che assolvevano una funzione di garanzia di qualità e di tutela dalla concorrenza, il mercato ha sancito la centralità delle competenze, soggette a continuo aggiornamento, che diventano il parametro principale nella competizione.

La diffusione dell'informazione, la proliferazione di titoli di studio e l'aumento del numero di professionisti – insieme alla percezione di “casta” per alcuni albi professionali – hanno minato la credibilità del vecchio sistema spostando la competizione sulle competenze, ovvero dai titoli alle skills.

A contribuire all'evoluzione del ruolo del professionista c'è anche l'abbattimento dei confini di *business*. Mentre prima la poca interrelazione con l'estero limitava sia la concorrenza che le esigenze dei clienti, con la globalizzazione dell'economia lo scenario competitivo si è ampliato e ha portato alla nascita di nuovi bisogni di mercato (per esempio la gestione import/export).



Fonte: elaborazioni The European House Ambrosetti

L'evoluzione della relazione con il cliente

Si assiste a un capovolgimento del product design. È in atto il passaggio dal modello della personalizzazione di servizi generici a contenuto standard (es. pratiche, moduli), tipici del tradizionale *modus operandi* degli studi professionali, alla standardizzazione di servizi specializzati da parte di operatori digitalizzati (es. *software house*), che partono da una segmentazione *ex ante* di bisogni del cliente per confezionare successivamente soluzioni scalabili sull'intero segmento di mercato.

Se il mercato tradizionale ruotava attorno all'intercettazione e risoluzione di bisogni esplicitamente espressi dal cliente, oggi si assiste al passaggio dalle strategie di “reazione” tradizionali (modello *pull*), a strategie di “anticipazione” (modello *push*) abilitate da strumenti predittivi (giustizia predittiva, *data analytics*, ecc.) per effettuare proposte proattive nei confronti del cliente. In sostanza al professionista spetta anticipare i bisogni del cliente.



Fonte: elaborazioni The European House Ambrosetti

Anche la relazione con il cliente è fortemente cambiata. La tecnologia ha portato a una virtualizzazione della relazione.

Si è passati da un modello di interrelazione diretta (fisica o telefonica) con un tipo di comunicazione *on demand*, saltuaria e onerosa (appuntamenti, servizi di segreteria, *customer care*, ecc.) sia per il professionista che per il cliente, ad una relazione continuativa a costo pressoché nullo, per il tramite di interfacce digitali che consentono la gestione in tempo reale dei processi

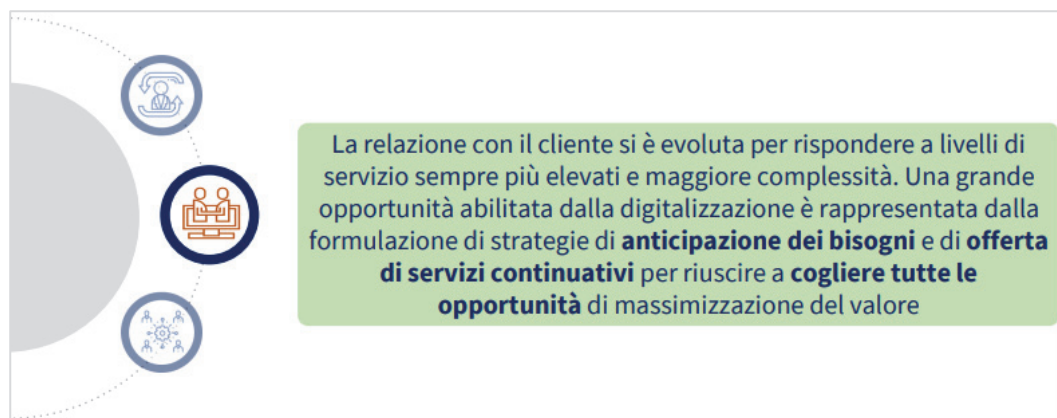
lungo ogni fase del *customer journey*, garantendo facilità di accesso alla prestazione (es. prenotazioni online), visibilità sulla documentazione disponibile (fatturazione, refertazione, ecc.) e sull'avanzamento del servizio (es. stato delle pratiche), e una gestione agevole del post-vendita (reclami, rimborsi).

Si assiste anche a un'insostenibilità dell'individualismo che sposta il professionista da un piano generalista a uno specialista.

In passato la minor concorrenza e le esigenze meno specifiche di mercato consentivano e incentivavano il tentativo del professionista di assolvere internamente allo studio di tutte le esigenze della clientela.

La crescente complessità e le nuove esigenze di mercato hanno eletto come vincente il modello anglosassone della specializzazione su temi specifici, capace di generare economie di scala e migliorare la visibilità del professionista sul mercato.

Si arriva quindi a una condivisione della complessità con altri specialisti per soddisfare il cliente, anche mantenendo un unico interlocutore di riferimento. La necessità di relazione costituisce un deterrente a comportamenti opportunistici e moltiplica la condivisione delle competenze e i punti di ingresso del cliente.



Fonte: elaborazioni The European House Ambrosetti

Al contrario, la diffidenza alla condivisione di progettualità con altri professionisti sottrae opportunità, non permette di offrire standard di servizio elevati e può determinare la perdita della relazione con il cliente (rischio di marginalizzazione).

L'evoluzione dell'organizzazione professionale

Insieme al ruolo e alla relazione con il cliente, cambia anche il tipo di organizzazione del professionista che assiste ad una industrializzazione delle professioni.

In passato il paradigma dell'indipendenza era per il professionista un obiettivo a cui tendere per la propria realizzazione professionale, ma anche un valore da preservare per garantire la migliore cura del cliente.

La transizione digitale ha generato prima la necessità di mettere a sistema più competenze nella stessa struttura, attraverso modelli di aggregazione tra professionisti, sempre più multidisciplinari, in grado di gestire la complessità, per poi arrivare a organizzarle secondo logiche di efficienza ed efficacia (anche aziendalistiche).



Fonte: elaborazioni The European House Ambrosetti

Nell'organizzazione professionale si comincia a parlare di ampliamento e dematerializzazione della collaborazione.

Ad oggi le dinamiche di aggregazione fisiche (“hard”), sono caratterizzate da vantaggi e sinergie, ma anche da importanti limiti (rigidità organizzative e di costo, inadeguatezza dei modelli regolamentari e fiscali).

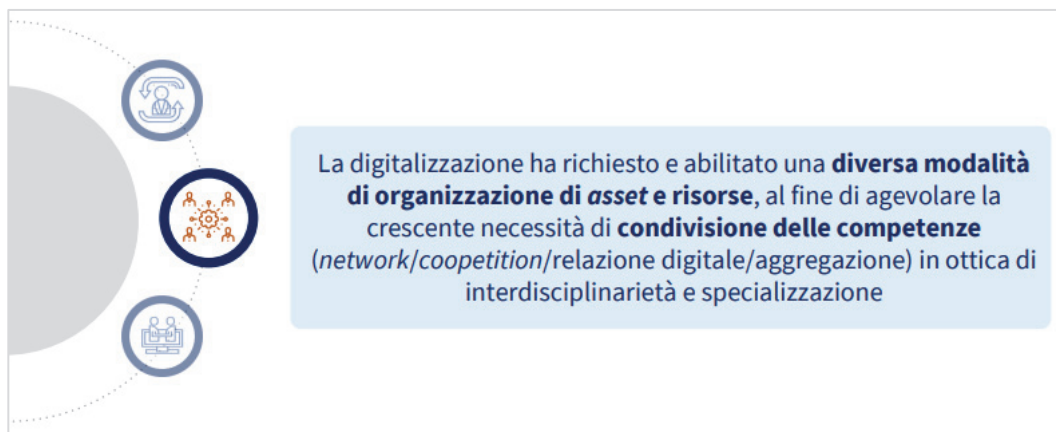
Bypassando alcuni svantaggi (per lo più legislativi), le aggregazioni “soft”, sono invece dotate di maggior raggio d'azione (interazione con un numero ampio di professionisti specializzati) e flessibilità (esternalizzazione dei costi).

La digitalizzazione porta con sé anche una valorizzazione dei dati aziendali. Se tradizionalmente, il ruolo delle *software house* si è focalizzato sull'efficientamento del *business* esistente, arrivando a divenire condizione necessaria in alcuni settori, adesso

possono divenire sia partner nell'outsourcing dei *business* a minor valore aggiunto che aprire opportunità nuove di *business* (per esempio diagnostica tramite IA).

L'efficientamento del lavoro del professionista passa anche per un rinnovamento della PA che deve essere la prima ad allinearsi e farsi carico delle nuove soluzioni digitali per non vanificare gli investimenti privati dei professionisti.

Lo scambio informativo con la PA, infatti, rappresenta ancora un primario collo di bottiglia per le professioni dal punto di vista del mancato adeguamento digitale delle piattaforme pubbliche e della proliferazione, anche locale, di piattaforme diverse non in comunicazione tra loro, con conseguente parcellizzazione degli sforzi e duplicazione di tempi operativi (es. compilazione) per il professionista.



Fonte: elaborazioni The European House Ambrosetti

Volendo sintetizzare questi tre punti, potremmo dire che le professioni del futuro non possono che essere un *network* di soggetti economici capaci di organizzare *asset* e risorse per anticipare i bisogni del mercato ed erogare prestazioni consulenziali su tematiche complesse mantenendo una relazione continuativa con i clienti finali nell'ottica di massimizzare il valore generato e catturato.

Raccomandazioni per accelerare la transizione digitale del comparto professionale

Le professioni sono chiamate a gestire in modo proattivo il cambiamento per coglierne le opportunità minimizzando i rischi.



Fonte: elaborazioni The European House Ambrosetti

Opportunità in termini di riduzione dei costi e dei tempi operativi grazie ad una standardizzazione delle attività di routine, anche nella relazione con il cliente, creando delle interfacce digitali che lo rassicurino e lo tengano aggiornato. Opportunità di generazione di ricavi, generando *brand awareness* per comunicare il valore aggiunto al cliente e riposizionare correttamente i propri servizi, presentando un'offerta continuativa per fidelizzarlo, o individuando delle nicchie di mercato inesplorate e aumentando i punti di accesso tramite piccoli investimenti di "targettizzazione".

In questo, il tessuto associativo gioca un ruolo primario, dovendo operare, in parallelo, in due diverse direzioni.

Verso l'esterno del mondo professionale, le Associazioni sono chiamate a riaprire il dialogo istituzionale sulle professioni, facendo da guida nel percorso di definizione della nuova identità del professionista, a fini regolamentari. In particolare, devono:

1 Sostenere il dialogo istituzionale sulle professioni, facendo da guida nel percorso di definizione della nuova identità del professionista a fini regolamentari

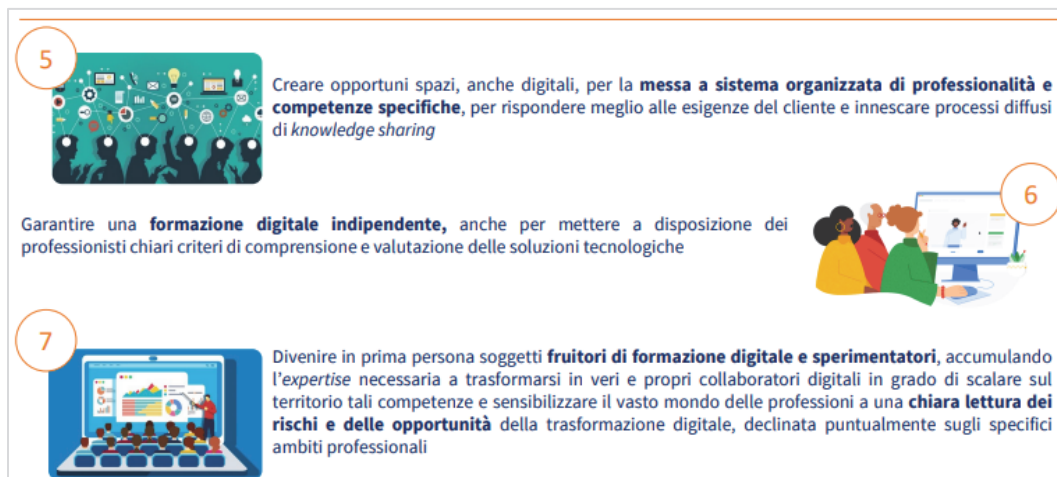
2 Ripristinare una **narrazione pubblica delle professioni** esente da visioni preconcepite o di parte, abbandonando atteggiamenti difensivi e generando consapevolezza di sistema rispetto agli effettivi bisogni del mercato e nuova attrattività nei confronti delle nuove generazioni

3 Abilitare la **collaborazione istituzionale per il rinnovamento della Pubblica Amministrazione**, spesso inadeguata alle esigenze quotidiane dei professionisti (es. dispersività delle numerose piattaforme regionali, con moltiplicazione degli sforzi e dei tempi di compilazione e aggravio dei costi in capo al professionista), inibendo così gli investimenti virtuosi del settore privato

4 Contribuire a **sbloccare gli adeguamenti normativi**, tra cui quelli relativi a i) le aggregazioni tra professionisti, per abilitare investimenti digitali di maggiori dimensioni, ii) le attività digitali ad alto potenziale (es. telemedicina), per garantire adeguate tutele al professionista, e iii) l'erogazione delle prestazioni digitali, per consentire al professionista lo sfruttamento economico dei dati e rendere neutrali eventuali cambi di provider

- abilitare la collaborazione istituzionale per il rinnovamento della Pubblica Amministrazione, spesso inadeguata alle esigenze quotidiane dei professionisti (es. dispersività delle numerose piattaforme regionali, con moltiplicazione degli sforzi e dei tempi di compilazione e aggravio dei costi in capo al professionista), inibendo così gli investimenti virtuosi del settore privato;
- contribuire a sbloccare gli adeguamenti normativi utili o necessari alle professioni nel loro servizio al Sistema Paese, anche e soprattutto in ottica di i) un ripensamento della normativa sulle aggregazioni tra professionisti (esente da distorsioni penalizzanti), fondamentale per generare la dimensione minima abilitante per consentire investimenti digitali di maggiori dimensioni, ii) una normativa fiscale più equa nei confronti del lavoro autonomo, iii) un'efficace regolamentazione delle attività digitali ad alto potenziale (es. telemedicina) che garantisca adeguate tutele al professionista, e iv) una corretta ridefinizione del perimetro regolamentare di erogazione delle prestazioni digitali, che assicuri lo sfruttamento economico del dato in capo al professionista e renda agevole ed esente da extra costi il cambio di *provider*;
- ripristinare una narrazione pubblica delle professioni esente da visioni preconcepite o di parte, abbandonando atteggiamenti difensivi e generando consapevolezza di sistema rispetto agli effettivi bisogni del mercato e nuova attrattività nei confronti delle nuove generazioni.

Le Associazioni devono poi agire all'*interno del settore*, sull'operatività del mondo professionale. Si tratta di:



5 Creare opportuni spazi, anche digitali, per la **messa a sistema organizzata di professionalità e competenze specifiche**, per rispondere meglio alle esigenze del cliente e innescare processi diffusi di *knowledge sharing*

Garantire una **formazione digitale indipendente**, anche per mettere a disposizione dei professionisti chiari criteri di comprensione e valutazione delle soluzioni tecnologiche

6

7 Divenire in prima persona soggetti **fruitori di formazione digitale e sperimentatori**, accumulando l'*expertise* necessaria a trasformarsi in veri e propri collaboratori digitali in grado di scalare sul territorio tali competenze e sensibilizzare il vasto mondo delle professioni a una **chiara lettura dei rischi e delle opportunità** della trasformazione digitale, declinata puntualmente sugli specifici ambiti professionali

Fonte: elaborazioni The European House Ambrosetti

- sensibilizzare il vasto mondo delle professioni perché si diffonda una chiara lettura dei rischi e delle opportunità della trasformazione digitale, declinata puntualmente sugli specifici ambiti professionali;
- creare opportuni spazi, anche digitali, per la messa a sistema organizzata di professionalità specifiche, per rispondere meglio alle esigenze del cliente e innescare processi diffusi di *knowledge sharing*, necessari in un mercato sempre più internazionale e privo di confini;
- divenire esse stesse soggetti fruitori di formazione digitale e sperimentatori, accumulando l'*expertise* necessaria a trasformarsi in veri e propri collaboratori digitali in grado di scalare sul territorio tali competenze e veicolare le reali opportunità ai professionisti;
- garantire una formazione digitale indipendente, anche per mettere a disposizione dei professionisti chiari criteri di comprensione e comparazione delle soluzioni tecnologiche.

PARTE VII
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	12.879	2022
3 Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori	154.178	2017	158.748	2021
4 Assistenti sociali	42.021	2015	46.784	2022
5 Attuari	913	2017	1.127	2021
6 Avvocati	242.935	2017	248.289	2022
7 Biologi	38.364	2017	45.492	2021
8 Chimici e fisici	8.628	2017	10.446	2021
9 Consulenti del lavoro	26.034	2017	25.433	2021
10 Consulenti in proprietà industriale	1.206	2017	1.318	2022
11 Dottori agronomi e Dottori forestali	20.408	2017	19.639	2022
12 Dottori commercialisti e Esperti contabili	117.916	2017	121.035	2022
13 Farmacisti	97.585	2017	99.722	2021
14 Geologi	12.583	2017	12.616	2021
15 Geometri	105.427	2017	88.360	2021
16 Giornalisti	99.688	2016	108.360	2021
17 Guide alpine	1.874	2017	2.391	2022
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 chirurghi e odontoiatri	430.147	2017	467.586	2021
22 Notai	5.026	2017	5.143	2022
23 Ostetriche	20.351	2017	20.813	2021
24 Periti agrari e Periti agrari laureati	14.985	2017	13.250	2021
25 Periti industriali e Periti industriali laureati	41.400	2017	36.998	2022
26 Psicologi	100.722	2017	122.357	2021
27 Spedizionieri doganali	1.805	2017	1.717	2019
28 Tecnici sanitari di radiologia medica**	28.126	2017	198.764	2021
29 Tecnologi alimentari	1.830	2017	1.847	2021
30 Veterinari	29.038	2017	34.717	2021
Totale	2.353.248		2.620.534	

*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 2021 sono circa 1.4 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	2021	241.830
2	CIPAG Geometri	2021	78.069
3	CNN Notai	2021	5.021
4	CNPADC Commercialisti	2021	72.061
5	CNPR Ragionieri	2021	24.146
6	ENPAB Biologi	2021	17.152
7	ENPACL Consulenti del lavoro	2021	25.447
8	ENPAF Farmacisti	2021	100.496
9	ENPAIA 2 Periti agrari Agrotecnici	2021	3.317 2.222
10	ENPAM <i>di cui ENPAM Q,B</i>	2021	368.902 198.277
11	ENPAP Psicologi	2021	72.640
12	ENPAPI Gestione principale Gestione separata Non attivi	2021	21.464 21.832 48.904
13	ENPAV Veterinari	2021	28.753
14	EPAP Agronomi e forestali Attuari Chimici e Fisici Geologi	2021	9.644 116 1.979 7.851
15	EPPI Periti industriali	2021	13.296
16	FASC Spedizionieri e corrieri	2021	50.616
17	INARCASSA Architetti Ingegneri	2021	91.738 82.219
18	INPGI - GESTIONE SEPARATA Gionalisti e pubblicisti	2021	27.496
	TOTALE		1.417.211

*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 Mise

L'art. 2, comma 7, della legge n. 4/2013 prevede la pubblicazione sul sito web del Ministero dello sviluppo economico 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*	Var. 2017-2022	Comp. 2017	Comp. 2022
Senza attestato di qualità									
<i>Arte, sport, spettacolo</i>	4	5	7	8	10	11	175,0%	36,4%	35,5%
<i>Servizi aziendali</i>	1	2	2	2	5	5	400,0%	9,1%	16,1%
<i>Amministrativa</i>	1	1	2	2	2	3	200,0%	9,1%	9,7%
<i>Formazione</i>	1	1	1	1	2	3	200,0%	9,1%	9,7%
<i>Immobiliare</i>	2	2	2	2	2	3	50,0%	18,2%	9,7%
<i>Management</i>	0	1	2	2	2	3	-	0,0%	9,7%
<i>Sicurezza e prevenzione</i>	1	1	1	1	1	1	0,0%	9,1%	3,2%
<i>Traduttori e interpreti</i>	1	1	1	1	1	2	100,0%	9,1%	6,5%
<i>Totale</i>	11	14	18	19	25	31	127,3%	100,0%	100,0%
Con attestato di qualità									
<i>Arte, sport, spettacolo</i>	15	17	32	36	38	49	226,7%	10,5%	16,0%
<i>Servizi aziendali</i>	30	31	41	44	44	48	60,0%	21,0%	15,6%
<i>Formazione</i>	12	13	23	25	31	45	275,0%	8,4%	14,7%
<i>Salute</i>	18	20	25	30	34	40	122,2%	12,5%	13,0%
<i>Immobiliare</i>	16	17	21	22	26	26	62,5%	11,2%	8,5%
<i>Famiglia</i>	10	11	16	17	17	20	100,0%	7,0%	6,5%
<i>Management</i>	10	11	18	17	17	19	90,0%	7,0%	6,2%
<i>Sicurezza e prevenzione</i>	10	12	13	15	16	18	80,0%	7,0%	5,9%
<i>Amministrativa</i>	6	8	11	11	12	13	116,7%	4,2%	4,2%
<i>Traduttori e interpreti</i>	6	6	6	9	10	12	100,0%	4,2%	3,9%
<i>Ambiente</i>	6	6	9	11	11	11	83,3%	4,2%	3,6%
<i>Informatica</i>	4	4	6	6	6	6	50,0%	2,8%	2,0%
<i>Totale</i>	143	156	221	243	262	307	114,7%	100,0%	100,0%
Totale complessivo	154	170	239	262	287	338	119,5%	100,0%	100,0%

*I dati sono aggiornati a ottobre 2022

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.

EBIPRO 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 Fondoprofessionioni, il Fondo interprofessionale per la formazione continua, l'Ente rafforza il sistema e le sinergie necessarie per la tutela degli addetti del settore.

FONDOPROFESSIONI

Fondoprofessionioni, 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.

Fondoprofessionioni 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.
- 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 Almalaurea (2019). *IV Indagine (2019) - Profilo dei Dottori di ricerca 2018* (https://www.almalaurea.it/universita/indagini/dottori/profilo/profilo_dottori2018).

Consorzio interuniversitario Almalaurea (2022). *XXIV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati* (<https://www.almalaurea.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.

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>)
- 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>)
- 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/>).
- Mastrogiuseppe 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 (2017). *OECD Employment Outlook 2017*. Paris: OECD Publishing.
- 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-rapporto-sulle-libere-professioni-in-italia/>)

Osservatorio delle libere professioni (2021). *VI Rapporto sulle libere professioni in Italia*. Milano: Ip 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>).

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.

Vandelpas A. & Thum Thysen A. (2019). *Skill mismatch and productivity in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

