

IX RAPPORTO SULLE LIBERE PROFESSIONI IN ITALIA

Anno 2024

A cura di



OSSERVATORIO *delle*
LIBERE PROFESSIONI

Il IX Rapporto sulle libere professioni in Italia – Anno 2024 è realizzato dall'Osservatorio delle libere professioni - Fondazione di Confprofessioni, ente di ricerca riconosciuto da Eurostat.

La progettazione e la responsabilità scientifica sono di Paolo Feltrin. La direzione dei lavori di raccolta e di elaborazione dei dati è di Dario Dolce. Il coordinamento dell'elaborazione e della presentazione dei dati è di Ludovica Zichichi. La costruzione degli indicatori e la realizzazione delle relative tavole sono di Ludovica Zichichi, Camilla Lombardi, Alessia Negrini e Giulia Palma.

La stesura dei capitoli 1 e 5 è da attribuire ad Alessia Negrini, i capitoli 2, 6, 8, 9 e 10 sono da attribuire a Camilla Lombardi, i capitoli 3 e 7 sono da attribuire a Giulia Palma e i capitoli 4 e 11 sono da attribuire a Ludovica Zichichi. La Parte IV sulle attività normative e il Capitolo 18 sulle relazioni istituzionali sono a cura di Andrea Buratti, Laura Ciccozzi, Carlo Girella, Claudio Innamorati, Diana Larenza e Francesco Lucrezio Monticelli. Il Capitolo 16 sulle principali novità del Ccnl studi professionali è stato elaborato da Claudio Innamorati, Diana Larenza e Francesco Lucrezio Monticelli. Il Capitolo 17 sull'evoluzione degli istituti della bilateralità è stato realizzato con la collaborazione degli stessi enti bilaterali. I capitoli 19 e 22 sono a cura di Andrea Buratti. Il Capitolo 20 sulle attività di Confprofessioni in Europa è stato curato da Susanna Pisano e Anna Di Domenicantonio. Il Capitolo 21 è da attribuire a Luigi Alfredo Carunchio e Anna Di Domenicantonio. I capitoli 23 e 24 sono a cura di Laura Ciccozzi. La revisione finale del Rapporto è stata curata da Paolo Feltrin, Dario Dolce e Ludovica Zichichi.

Si ringraziano Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero delle Imprese e del Made in Italy, Istat, Inps, Cadiprof, Ebipro, Fondoprofessionisti e Gestione Professionisti per i dati forniti e per la fattiva collaborazione.

Contatti:

Osservatorio delle libere professioni
c/o Confprofessioni

Sede operativa
Viale Pasteur, 65
00144 - Roma
Tel. +39 06 5422 0278

Sede legale
Via Boccaccio, 11
20123 - Milano

web:
www.osservatoriolibereprofessioni.eu

mail:
info@osservatoriolibereprofessioni.eu

Il Rapporto 2024 sulle libere professioni in Italia è disponibile anche sul sito dell'Osservatorio delle libere professioni

Indice

Premessa. L'Europa come orizzonte per affrontare le nuove sfide per il mondo delle professioni *di Gaetano Stella, Presidente di Confprofessioni* 7

Parte I. Le libere professioni nel contesto europeo 11

1	Le tendenze dell'economia internazionale	13
2	La formazione in Europa e in Italia	27
3	I numeri e le tendenze europee	41

Parte II. I liberi professionisti in Italia 55

4	Le tendenze dell'economia nazionale	57
5	I divari territoriali italiani	63
6	I numeri e le tendenze	74
7	Le caratteristiche socio-demografiche	82
8	I redditi: un confronto tra più fonti	91

Parte III. La dimensione d'impresa e i liberi professionisti 103

9	La questione dimensionale delle imprese italiane	105
10	La domanda di lavoro nei settori libero professionali	113
11	I liberi professionisti: ordinistici e non ordinistici	118

Parte IV. Legislazione di interesse per le libere professioni 125

12	Norme di stabilizzazione e riforma dell'Iscro	127
13	Attuazione delle delega per la riforma fiscale	130
14	Attuazione della delega per la revisione del sistema degli incentivi alle imprese	133
15	Incentivi per la promozione dell'autoimpiego	136

Parte V. Rappresentanza e professioni: un anno di attività 141

16	Le principali novità nel rinnovo del Ccnl Studi professionali	143
17	Gli enti della bilateralità di comparto	147
18	Le relazioni istituzionali Confprofessioni (1° settembre 2023 – 31 agosto 2024)	167
19	L'attività della Consulta per il lavoro autonomo e le libere professioni del Cnel	173
20	Confprofessioni in Europa	174
21	Professionisti e internazionalizzazione	177

Parte VI. Approfondimenti tematici 179

22	Le tendenze del diritto dell'Ue sui temi di interesse per i liberi professionisti	181
23	L'approccio One Health e il ruolo dei professionisti	188
24	I professionisti alla prova dell'Intelligenza Artificiale	194

Parte VII. Documentazione di base, fonti e metodi 201

Ordini, collegi, casse di previdenza e professioni non ordinistiche	203
Le professioni non organizzate in ordini e collegi nell'anagrafe Mimit	207
Fonti e metodi	208
Glossario	212
Bibliografia	216

Premessa.

L'Europa come orizzonte per affrontare le nuove sfide per il mondo delle professioni

di Gaetano Stella, Presidente di Confprofessioni

L'anno trascorso è stato ricco di avvenimenti, di stimoli e di ricadute sul mondo delle professioni che riprendiamo e commentiamo nel nostro annuale rapporto. La prima novità è rappresentata dall'atteso rinnovo del contratto di lavoro degli studi professionali, firmato il 16 febbraio 2024. Al tema è dedicato uno specifico capitolo di questo Rapporto. È una scadenza a lungo attesa dal nostro settore. Giunge in un momento di grandi trasformazioni del lavoro in tutte le sue forme e ha confermato la nostra capacità associativa di dare risposte innovative ai profondi cambiamenti che stanno investendo anche il mercato del lavoro delle libere professioni.

I cambiamenti risentono delle dinamiche economiche più significative. Nel complesso l'economia italiana sta lentamente recuperando posizioni rispetto alla bassa crescita del primo ventennio degli anni duemila. Tra il 2000 e il 2023 il Pil italiano è aumentato del 7,7%, un tasso di crescita però decisamente inferiore rispetto alla Francia (31,9%), alla Germania (27,9%) e alla sorprendente Spagna che avanza a ritmi più sostenuti rispetto alle altre economie continentali (39,7%). Se poi allarghiamo l'orizzonte e ci confrontiamo con gli Stati Uniti la distanza tra il Pil statunitense e quello europeo sembra oggi incolmabile, visto che ormai è superiore al 50%, come documentato dal IX Rapporto di Confprofessioni. Non si tratta in questo caso di una puntigliosa analisi statistica, ma su questo terreno si gioca la sfida competitiva del Vecchio Continente.

Una questione delicatissima che è stata sollevata anche da Mario Draghi nel suo recente Rapporto sulla competitività consegnato alla Commissione europea. Il gap competitivo con gli Stati Uniti ha radici profonde, che si intrecciano con l'impetuoso sviluppo delle tecnologie digitali e con l'esplosione del settore terziario: due grandi trasformazioni che a partire dagli anni Duemila hanno messo le ali all'economia USA, lasciando in posizioni di retroguardia l'Europa e, in particolare, il settore produttivo italiano ancorato ai settori industriali più tradizionali.

Da ciò è dipesa, inevitabilmente, anche la bassa dinamica dei salari, ben descritta nel primo capitolo di questo Rapporto, come pure il doppio fenomeno di un persistente declino demografico in tutto il continente e di una parallela crescita dei flussi migratori.

Il ritardo europeo nell'affrontare queste sfide ha concorso ad alimentare un crescente malessere, che ha segnato i risultati elettorali nell'occasione delle elezioni europee dell'8-9 giugno 2024 e delle successive consultazioni in Francia, Inghilterra, Olanda, Germania e Austria. Forse mai come quest'anno è stato così forte ed evidente il nesso di causa-effetto tra l'insoddisfazione economica, il malessere sociale e il voto politico.

Qualcuno potrebbe chiedere perché ce ne occupiamo.

Il motivo centrale è che la nuova economia dell'Information & Communication Technology (ICT) ha al suo centro l'istruzione terziaria, nel cui ambito sono cresciute le alte professionalità e le professioni (tradizionali e nuove) a cui si rivolge l'economia digitale. L'Europa, e più nello specifico il nostro paese, ha accumulato su questi terreni un ritardo che deve essere rapidamente colmato, anche attraverso modifiche severe rispetto alle nostre consolidate tradizioni conservative.

La sfida digitale, è quanto emerge dalle maggiori ricerche internazionali sul tema, colpisce al cuore il nucleo storico delle libere professioni; mette in discussione il tradizionale rapporto cliente-professionista; invoca maggiori o più adeguate dimensioni; accentua il peso della tecnologia e richiede forti componenti interdisciplinari.

Sotto questo profilo l'Europa può costituire la leva attraverso la quale recuperare il tempo perduto. Si tratta di un impegno che ha caratterizzato l'azione di Confprofessioni negli ultimi tempi e a cui intendiamo dedicare ancora maggiori energie negli anni a venire considerati, ad esempio, i ritardi accumulati nella standardizzazione dei curricula scolastici, nelle modalità di riconoscimento delle professioni nello spazio comunitario, nella costruzione di regole più omogenee sulle prestazioni professionali.

Come si è avvertito anche negli anni passati, la criticità più grave riguarda l'educazione terziaria, proprio a causa della relazione indissolubile tra alta istruzione e professioni. In Italia si osserva la quasi totale assenza di percorsi brevi successivi ai cicli di studio secondari: gli Its e gli Ifts incidono appena per lo 0,2% sui titoli di istruzione terziaria dei 25-34enni. Le lauree di primo livello detengono una quota inferiore a quella delle lauree specialistiche, pari ad appena il 12,8%. Di fronte a questa anomalia assoluta rispetto agli altri paesi europei, nella disattenzione delle istituzioni e delle forze sociali, come al solito, si è andati alla ricerca di una soluzione di ripiego. Come documenta il Rapporto di quest'anno, in Italia negli ultimi anni ad avere un inatteso successo sono state le università telematiche: se nell'anno accademico 2004-2005 il numero di iscritti superava di poco le 1.000 unità, nell'anno accademico 2022-2023 si contano oltre 250 mila iscrizioni annue, pari al 13,1% degli iscritti totali. Inoltre le università telematiche sembrano caratterizzarsi per un buon indice di produttività: a fronte di una quota di iscritti pari al 13,1% esse hanno infatti contribuito per ben il 16% in termini di neolaureati al 2023. Si tratta di un fenomeno da non demonizzare ma da comprendere, per meglio attrezzarci rispetto alle sfide di cui abbiamo appena discusso.

Nella seconda e terza parte del Rapporto si esamina il buon andamento dell'economia nazionale in tutti suoi aspetti: crescita del valore aggiunto, alti tassi di occupazione, calo dei disoccupati, crescita inattesa dei lavoratori indipendenti dopo vent'anni di decrementi. Su quest'ultimo aspetto solo le statistiche future saranno in grado di fornire una spiegazione del fenomeno, non fosse altro perché al momento non si riesce a comprendere quali attività (alte o basse) e quali territori (nord o sud) siano stati maggiormente interessati dal fenomeno. Una novità importante è il persistente trend positivo delle regioni meridionali.

Certo, il divario tra Nord e Sud rimane ancora elevatissimo: la ricchezza per abitante al Sud si attesta su poco più di 19.500 euro, oltre 10.000 euro in meno della media nazionale e 17.000 euro sotto il Nord Ovest (oltre 37mila euro di Pil pro capite); nel 2023 si registra una differenza di quasi 23 punti percentuali fra il tasso di occupazione del Meridione (48% di occupati) e quello del Nord Est (70,5% di occupati). Tuttavia qualcosa sta cambiando. Ad esempio, tra il secondo trimestre 2019 e il secondo trimestre 2024, il Mezzogiorno realizza un incremento occupazionale di quattro punti percentuali e un calo del tasso di disoccupazione pari a -4,9 punti percentuali. Si tratta di un segnale molto importante, che come mondo delle professioni dobbiamo guardare con attenzione, anche per trovare i modi per sostenerlo e farlo diventare strutturale.

Per quanto riguarda i liberi professionisti segnalo, nel capitolo 9, un importante approfondimento, a partire dai dati Inps e Istat, della struttura delle imprese italiane, con particolare riferimento alle classi di dipendenti inferiore ai 10 dipendenti. I dati confermano la centralità delle microimprese nel mondo delle professioni, ma anche una tendenza alla crescita dimensionale degli studi professionali.

Invece, per quanto riguarda le dinamiche dell'occupazione indipendente, anche nell'ultimo anno si registra un aumento occupazionale del segmento dei professionisti, che ormai costituiscono quasi il 6% degli occupati e il 27% del complesso del lavoro indipendente. È importante segnalare come anche quest'anno sia continuata l'inversione di tendenza rispetto al calo degli studi professionali con dipendenti che aveva caratterizzato il periodo post-covid, tanto che si registra una variazione positiva del 4%, con il recupero di quasi 8 mila professionisti datori di lavoro (20 mila se si considerano gli ultimi due anni).

Nel Rapporto di quest'anno si tenta per la prima volta di offrire un quadro delle dinamiche interne a quello che potremmo chiamare il 'mercato del lavoro degli studi professionali. Analizzando assunzioni, cessazioni e trasformazioni dei rapporti di lavoro emerge che le attivazioni nette dei tempi determinati sono cresciute nel 2023 (+5.926 contratti) rispetto al 2019 (-15.070 contratti). Va anche sottolineato come una grande parte dei contratti a tempo determinato vengano poi trasformati a tempo indeterminato. Stessa tendenza si registra nell'apprendistato, con saldi positivi nel 2023 e un aumento di trasformazioni a tempo indeterminato. Nel complesso, il saldo assunti/licenziati è stato di 62.133 unità, con una movimentazione di assunzioni e licenziamenti di poco meno di 2 milioni di persone nel corso del 2023. Proprio questa complessità del mercato del lavoro degli studi professionali segnala con forza la necessità di una riflessione attenta sui nostri strumenti contrattuali. In prospettiva, infatti, sarà anche su questo terreno che si giocherà la competitività degli studi professionali.

Le parti finali del Rapporto, come da tradizione, sono dedicate alle attività di rappresentanza, con un'attenzione specifica alle novità contenute nel nuovo contratto nazionale di lavoro e all'azione svolta in sede europea. Si tratta di terreni sui quali continuare a sperimentare soluzioni innovative e alle quali dedicare una cura sistematica.

In conclusione, l'attività di rappresentanza delle libere professioni è obbligata a dare risposte a tre quesiti tra loro interconnessi: la sfida tecnologica-digitale; le opportunità offerte dall'Europa; una ridefinizione delle relazioni sindacali. Non possiamo risolvere questi problemi da soli. Senza le altre parti sociali e senza le istituzioni appare difficile andare oltre l'ordinaria amministrazione. Ma è proprio questo che oggi bisogna fare. E questo è il nostro impegno per il futuro.

PARTE I

**LE LIBERE PROFESSIONI
NEL CONTESTO EUROPEO**

1 Le tendenze dell'economia internazionale

Il Rapporto annuale sulle libere professioni in Italia si apre, come di consueto, con la sezione dedicata ai confronti internazionali. Nel presente capitolo si propone in particolare uno sguardo ai principali indicatori della congiuntura economica europea e un affondo su alcuni elementi strutturali dell'economia nazionale (pil, produttività, retribuzioni, occupazione) in prospettiva comparata.

I dati del 2023 e della prima parte del 2024 restituiscono uno scenario caratterizzato da un'ulteriore progressione del Pil, che tuttavia ha manifestato una tendenza al rallentamento dopo il forte rimbalzo successivo allo shock economico indotto dalla pandemia. L'attività manifatturiera ha subito una sostanziale battuta d'arresto, condizionata dalle difficoltà dell'economia produttiva tedesca. La crescita economica si è indebolita in Europa per gli impatti negativi dell'inflazione (in progressivo allentamento ma ancora elevata nel 2023, Figura 1.1) e la stretta sul credito ha penalizzato la domanda di investimenti. Anche il graduale esaurirsi delle politiche emergenziali ha giocato un ruolo nella congiuntura attuale.

Per il prossimo futuro le previsioni delineate dalla Commissione Europea sottolineano in positivo le indicazioni che provengono dall'andamento dell'indice dei prezzi, che inducono a un cauto ottimismo sulla dinamica dei consumi e su una possibile riduzione della stretta creditizia. Al netto dei rischi e delle incertezze legate alle tensioni geopolitiche – dal perdurante conflitto russo-ucraino alla guerra in Medio Oriente – è insomma un quadro di progressiva normalizzazione quello che l'Europa si trova davanti. Gli indicatori convergono nel sancire la definitiva uscita dalla crisi economica determinata dalla pandemia e con essa il ritorno a tassi di crescita più contenuti.

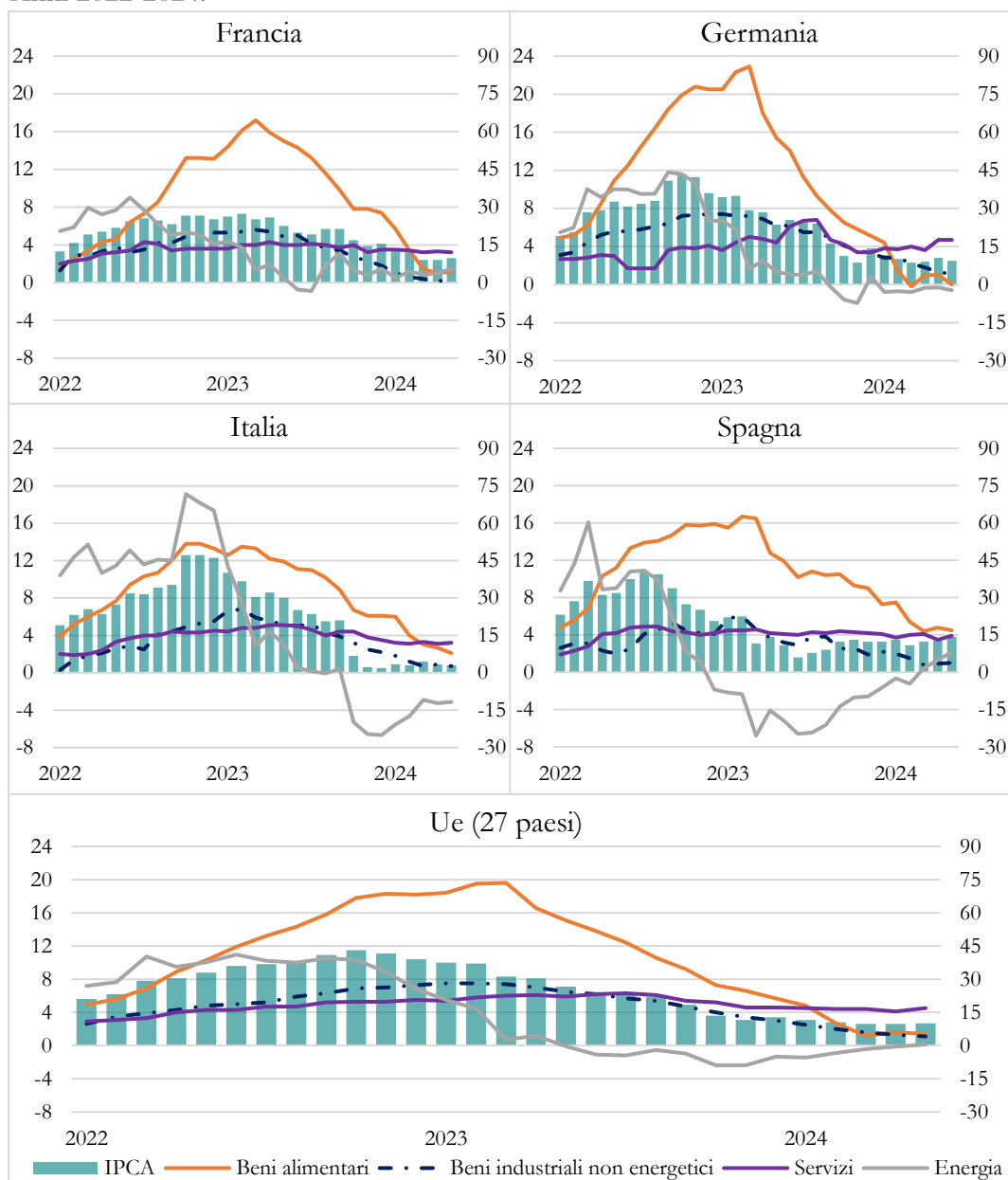
L'analisi comparata degli indicatori macroeconomici individua una relativa dinamicità dell'Italia nel percorso di ripresa (Figura 1.2), soprattutto nella prima fase. I valori del Pil pro capite al 2023 evidenziano come nel nostro paese la ripresa economica abbia condotto a superare nettamente i livelli pre crisi, riportando il valore della ricchezza pro capite a sfiorare livelli del 2007, quindi sui livelli precedenti alla lunga recessione globale determinata dal fallimento della Lehman Brothers. Il superamento dei livelli pre crisi interessa anche l'Europa nel suo complesso mentre in Francia e Spagna la crescita al 2023 ha consentito di colmare le perdite ma non di avanzare ulteriormente in termini di Pil pro capite. Più in difficoltà in questa congiuntura appare la Germania, che – pur mantenendo un ampio margine di ricchezza sugli altri paesi – fatica a recuperare i livelli pre pandemia.

La Figura 1.2 consente di allargare lo sguardo al confronto con gli Stati Uniti e al cambio radicale di scenario intervenuto nel primo quarto di secolo del nuovo millennio. Nel 1995 Germania e Italia avevano un Pil pro capite grossomodo simile, intorno ai 36-37.000 dollari, sotto di appena quattromila dollari pro capite rispetto agli Usa. Sembrava all'epoca – e questo pronostico finì anche in alcuni libri di successo – che potesse esserci all'ordine del giorno il sorpasso dei due grandi paesi europei sugli Stati Uniti. Non solo nulla del genere è accaduto, ma nel 2023 il Pil pro capite americano ha raggiunto la cifra record di circa 65 mila dollari pro capite, distanziando la Germania di 15 mila dollari e l'Italia di ben 22 mila dollari. Come è stato osservato anche nel recente “Rapporto Draghi”, agli inizi del XXI secolo è intervenuta una

“grande trasformazione”, interamente trainata dalle innovazioni digitali e dall’esplosione del settore terziario, di cui la prima beneficiaria è stata l’economia statunitense e la prima vittima l’economia europea, e più in particolare il nostro sistema economico, proprio perché più specializzato nei settori industriali tradizionali.

Figura 1.1: Variazioni tendenziali dell’indice armonizzato dei prezzi al consumo per aggregati di prodotto in Francia, Germania, Italia e Spagna e Unione europea

Dati mensili. Valori %. Indice base 2015=100. L’asse di destra si riferisce all’Energia. Anni 2022-2024.

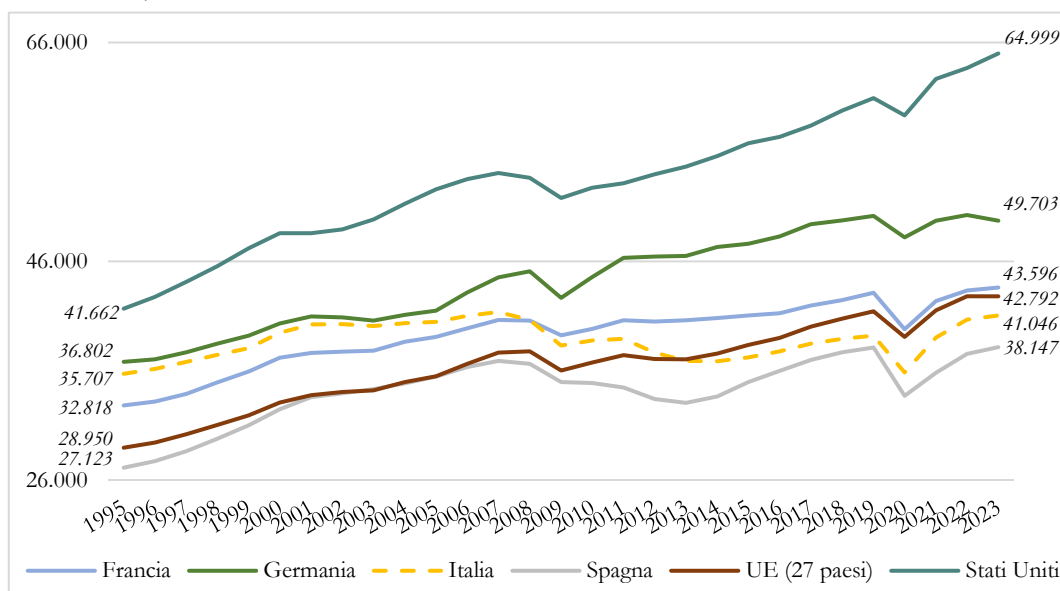


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Proseguendo nella disamina dei dati riportati in Figura 1.2, è possibile rilevare come, a differenza di tutti gli altri paesi, l'Italia non si fosse di fatto mai ripresa dalla grande recessione scatenatasi nel 2008: negli anni successivi a tale crisi il Pil pro capite (a parità di potere d'acquisto) non era infatti mai risalito ai livelli del 2007, mentre tutte le altre grandi economie nazionali erano riuscite a realizzare un recupero in tempi più o meno rapidi. La posizione relativa dell'Italia è andata così notevolmente peggiorando rispetto agli anni novanta e ai primi anni duemila, quando gli italiani disponevano di un Pil pro capite vicino a quello tedesco e superiore a quello degli altri grandi paesi europei e alla media europea. Riportando l'attenzione sulla congiuntura più prossima, la Figura 1.3 consente di visualizzare la dinamica del Pil nel dettaglio trimestrale, dall'ultimo periodo pre pandemico (IV trimestre 2019) fino ai giorni più recenti. Si nota che i paesi che nei mesi cruciali dell'emergenza Covid (II trimestre 2020) hanno subito il maggiore tracollo del Pil – Spagna, Francia e Italia – sono anche quelli caratterizzati da una maggiore dinamicità nella fase di ripresa; mentre la Germania, che ha ceduto meno nel periodo più critico della pandemia, appare relativamente più in difficoltà nel processo di recupero. Nel dettaglio, la dinamica trimestrale più recente (2022-2024) evidenzia per l'Unione europea nel suo complesso dei tassi di crescita sempre positivi, con le sole eccezioni del IV trimestre 2022, (-0,1%) e del IV trimestre 2023, caratterizzato da crescita nulla. Ad esclusione della Germania, nei paesi considerati si registrano tassi di crescita sempre positivi, con l'eccezione, al massimo, di un trimestre. Risalta in particolare, nell'ultimo biennio, la prestazione della Spagna, che cresce a ritmi più sostenuti delle altre economie.

Figura 1.2: Pil pro capite in parità di potere d'acquisto (PPA) in Francia, Germania, Italia, Spagna, Unione europea e Stati Uniti

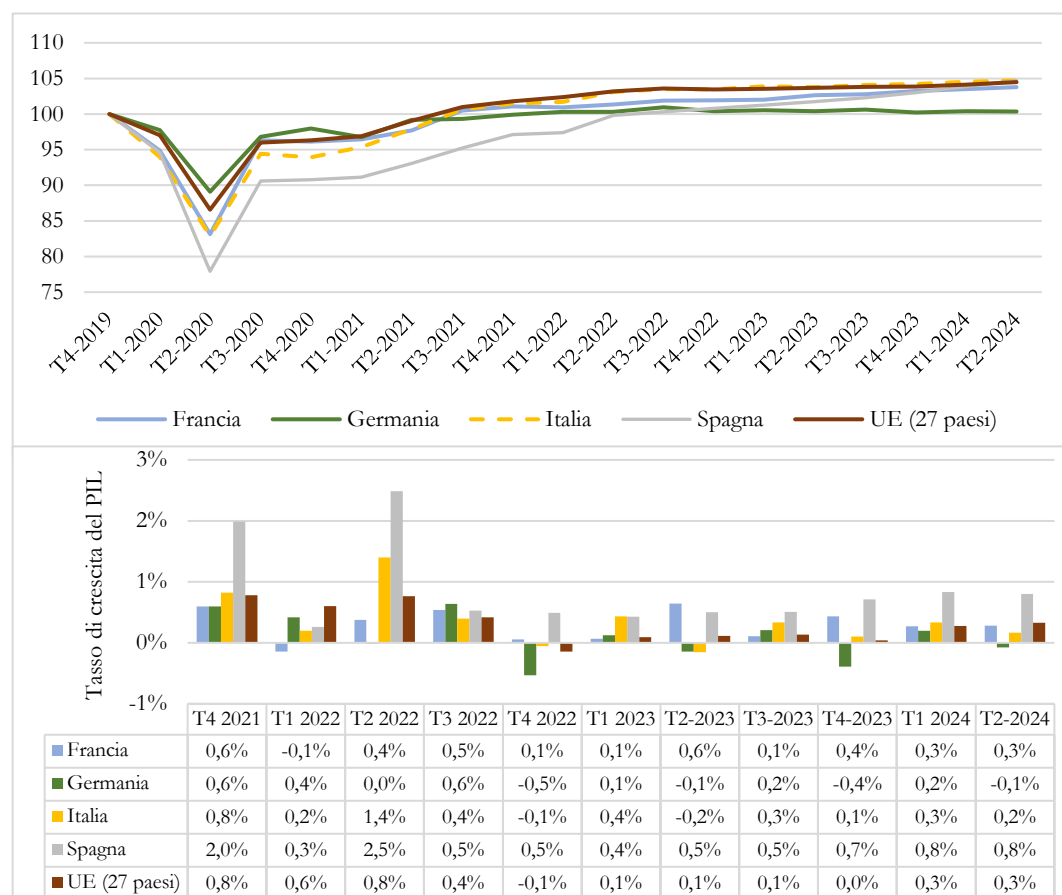
Valori in \$, anno di riferimento 2015. Anni 1995-2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Oecd

Figura 1.3: Andamento e tasso di crescita congiunturale trimestrale del Pil in Francia, Germania, Italia, Spagna e Unione europea

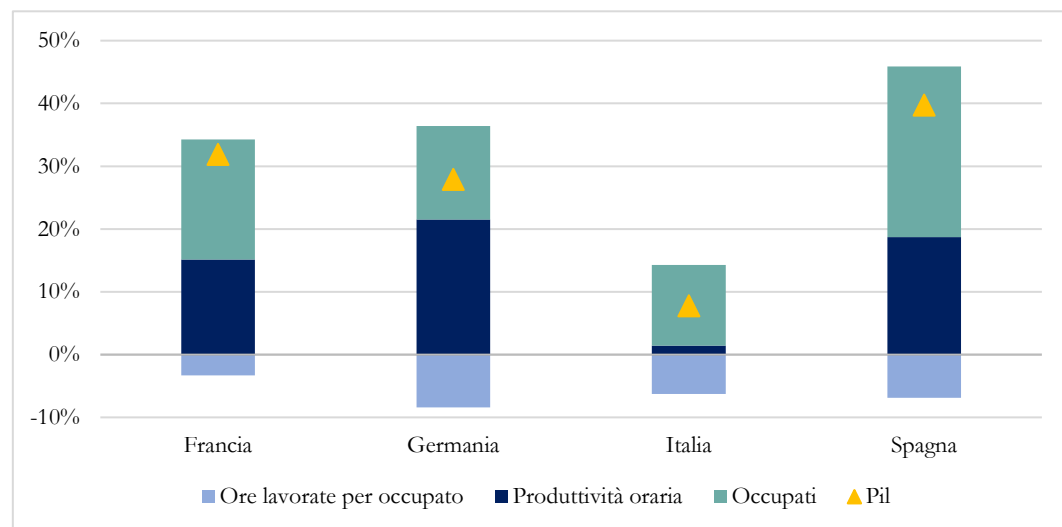
Valori in PPA destagionalizzati. Indice base T4-2019=100. Anni 2019-2024.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Oecd

Figura 1.4: Contributi alla crescita del Pil in volume in termini di ore lavorate per occupato, produttività oraria e occupati in Francia, Germania, Italia e Spagna

Variazione delle medie annue. Anni 2000-2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

La dinamica di crescita del Pil registrata negli ultimi vent'anni nelle economie europee è determinata dall'aumento della produttività oraria e del numero di occupati, mentre ovunque sono calate le ore lavorate per occupato (Figura 1.4). Tra il 2000 e il 2023 il Pil italiano è aumentato del 7,7%, una crescita decisamente inferiore rispetto a quella dei vicini europei Francia (31,9%), Germania (27,9%) e Spagna (39,7%). Il confronto tra paesi riportato alla Figura 1.4 mostra chiaramente come la limitata performance nazionale sia dovuta a una produttività del lavoro che non cresce: tra il 2000 e il 2023 la produttività oraria è aumentata solo dell'1,4% in Italia, contro il 15,1% della Francia, il 18,7% della Spagna e il 21,5% della Germania. Il valore già basso della produttività oraria italiana appare dunque ancor più scoraggiante, considerando che la variazione realizzata negli ultimi vent'anni è meno di un decimo di quella delle restanti grandi economie europee.

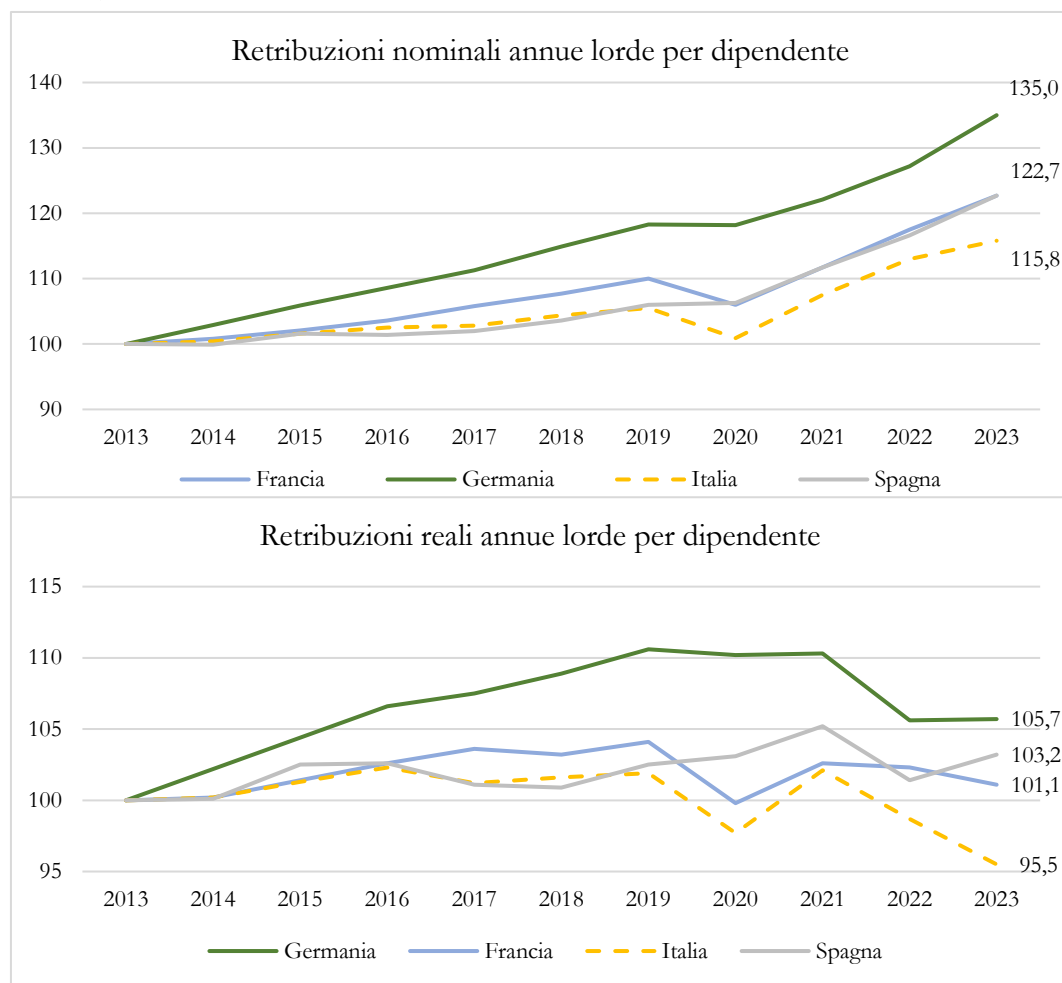
Il tema della produttività – che rappresenta una criticità strutturale dell'economia italiana – è strettamente connesso alla questione retributiva. Di conseguenza, anche sotto questo profilo l'Italia risulta poco competitiva (Figura 1.5), sia che si guardi alla dinamica dei salari nominali sia che si prendano a riferimento i salari reali.

Negli ultimi dieci anni, in Italia, le retribuzioni nominali sono cresciute molto lentamente. La traiettoria di crescita ha visto un incremento medio annuo dello 0,9% fino al 2019, interrotto da un brusco calo nel 2020 (-4,3%), causato dall'emergenza sanitaria; il biennio 2021-2022 ha registrato quindi una forte ripresa (+6,5% e +5,1% rispettivamente), seguita da un ulteriore aumento del 2,5% nel 2023. Dal 2013 al 2023, le retribuzioni lorde annue per dipendente in Italia sono aumentate complessivamente del 16% circa, con un incremento pari a poco più della metà della media europea (+30,8%). In particolare, Spagna e Francia hanno registrato un aumento del 22,7%, mentre in Germania la crescita è stata ancora più elevata (+35,0%). L'incremento delle retribuzioni nelle quattro grandi economie europee è stato abbastanza uniforme nel 2022, variando tra il 4,1% della Germania e il 5,6% della Francia. Nel 2023, al contrario, l'aumento in Italia (2,5%) è stato nettamente inferiore rispetto a Francia (4,4%), Spagna (5,3%) e Germania (6,1%).

L'analisi delle retribuzioni in termini reali evidenzia un divario ancora più significativo del nostro paese rispetto alle altre grandi economie. Nel 2023, l'Italia è l'unico paese con un livello medio di retribuzioni reali inferiore rispetto al 2013. Rispetto a tale anno, il potere d'acquisto delle retribuzioni lorde nell'Unione europea è aumentato, in media, del 3,0%, mentre in Italia è diminuito del 4,5%. In Francia, Spagna e Germania, le retribuzioni reali sono cresciute rispettivamente dell'1,1%, del 3,2% e del 5,7%. Nell'ultimo biennio, caratterizzato da alta inflazione, l'Italia ha registrato la peggiore performance in termini reali (-6,4%), seguita dalla Germania (-4,1%). Perdite più contenute si sono osservate in Francia e Spagna (rispettivamente -1,5% e -1,9%).

Figura 1.5: Retribuzioni lorde annue per dipendente nominali e reali in Francia, Germania, Italia e Spagna

Indice base 2013=100. Anni 2013-2023



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Il tema della produttività è a sua volta correlato con la composizione settoriale dell'economia. Sotto questo profilo cosa suggeriscono i dati? La Tabella 1.1 illustra la composizione del valore aggiunto e degli occupati per settore di attività economica in Europa e nelle principali economie europee al 2011 e al 2023 e le trasformazioni intercorse. Nel periodo in esame è proseguito il processo di ricomposizione dell'occupazione verso il settore terziario, che caratterizza, pur con intensità diverse, tutte le economie avanzate. L'occupazione nel settore primario e secondario cede di qualche punto a vantaggio dei servizi. A crescere è sia il cosiddetto terziario avanzato – identificato nei settori Ateco: “Servizi di informazione e comunicazione” (J), “Attività finanziarie e assicurative” (K), “Attività immobiliari” (L) e “Attività professionali, scientifiche e tecniche” (M) – sia le attività di servizio più tradizionali.

Tabella 1.1: Composizione degli occupati e del valore aggiunto per branca di attività economica e differenza 2023-2011 in Francia, Germania, Italia, Spagna e Unione europea

Valori in %. Anni 2011 e 2023.

	Occupati			Valore aggiunto		
	2011	2023	Diff. 2023-2011	2011	2023	Diff. 2023-2011
Francia	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-
Agricoltura, silvicoltura e pesca	2,9	2,5	-0,4	1,7	1,5	-0,2
Industria	22,1	19,1	-3,0	20,2	17,8	-2,4
Servizi	75,0	78,4	3,4	78,1	80,7	2,6
<i>Terziario avanzato</i>	12,9	14,9	2,0	35,9	40,4	4,5
<i>Terziario tradizionale</i>	62,1	63,5	1,4	42,2	40,3	-1,9
Germania	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-
Agricoltura, silvicoltura e pesca	1,6	1,2	-0,4	0,8	0,7	-0,1
Industria	28,2	26,5	-1,7	30,0	29,1	-0,9
Servizi	70,1	72,3	2,2	69,2	70,2	1,0
<i>Terziario avanzato</i>	12,4	13,7	1,4	31,0	32,7	1,8
<i>Terziario tradizionale</i>	57,7	58,6	0,8	38,2	37,4	-0,8
Italia	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-
Agricoltura, silvicoltura e pesca	3,7	3,6	-0,1	2,2	1,9	-0,3
Industria	28,3	26,6	-1,7	24,7	24,2	-0,5
Servizi	68,0	69,8	1,7	73,1	73,8	0,7
<i>Terziario avanzato</i>	12,1	13,3	1,3	31,9	33,2	1,3
<i>Terziario tradizionale</i>	56,0	56,5	0,5	41,2	40,6	-0,6
Spagna	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-
Agricoltura, silvicoltura e pesca	4,1	3,6	-0,5	2,8	2,2	-0,6
Industria	21,8	19,9	-1,9	24,1	20,5	-3,5
Servizi	74,1	76,5	2,4	73,1	77,2	4,1
<i>Terziario avanzato</i>	10,6	12,4	1,8	27,5	30,5	3,0
<i>Terziario tradizionale</i>	63,6	64,1	0,5	45,6	46,7	1,1
Ue (27 paesi)	100,0	100,0	-	100,0	100,0	-
Agricoltura, silvicoltura e pesca	5,6	3,5	-2,0	1,8	1,6	-0,2
Industria	25,9	24,2	-1,7	26,0	24,8	-1,2
Servizi	68,5	72,3	3,8	72,2	73,6	1,4
<i>Terziario avanzato</i>	11,2	13,5	2,3	30,6	33,7	3,1
<i>Terziario tradizionale</i>	57,3	58,8	1,5	41,6	39,8	-1,7

*Per terziario avanzato si intendono i settori con codici Ateco J - Servizi di informazione e comunicazione, K - Attività finanziarie e assicurative, L - Attività immobiliari e M - Attività professionali, scientifiche e tecniche

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Comparando la composizione settoriale dell'occupazione e del Pil emergono per entrambi gli anni in esame i seguenti aspetti: nel settore primario e nel terziario tradizionale si osserva un contributo in termini di pil inferiore alla quota di forza lavoro allocata; viceversa, il terziario avanzato esprime un ritorno in termini di Pil molto superiore al peso occupazionale del settore. La quota di Pil prodotta dall'industria, infine, appare sostanzialmente in linea con il contributo occupazionale. Questi rapporti

tra Pil e occupazione si ripresentano sostanzialmente analoghi in tutti i paesi in esame. Questo esercizio di comparazione ci consente di trarre qualche indicazione molto grezza sulla diversa produttività dei settori, più elevata nel terziario avanzato e più bassa nell'agricoltura e nei servizi tradizionali. L'indicazione è grossolana in quanto, ad esempio, non tiene minimamente conto delle ore lavorate, ovvero della diversa propensione al part-time che caratterizza i settori. Tuttavia, sulla scorta di questo esercizio, è possibile affermare che il processo di terziarizzazione dell'economia si accompagna a una crescita del Pil nella misura in cui cresce la componente di terziario avanzato.

Se guardiamo alle specializzazioni produttive dei paesi, Francia e Spagna risultano particolarmente investite dal processo di terziarizzazione mentre in contesti come quello italiano e tedesco l'incidenza dell'industria resta importante. L'Italia è l'unico paese che presenta una quota di occupati nel terziario inferiore al 70%. Sebbene il peso occupazionale del settore agricolo e di quello produttivo diminuisca in tutti i paesi europei – mentre cresce parallelamente l'importanza del terziario – l'Italia sembra manifestare un'inerzia maggiore rispetto alle altre realtà in questo processo di ricomposizione dell'economia. La transizione occupazionale verso il terziario avanzato ha riguardato infatti una quota limitata dell'occupazione. Non solo: il ritorno associato a questa transizione in termini di Pil appare più limitato che altrove. Il contributo relativo del terziario avanzato cresce infatti di 1,3 punti percentuali nei 12 anni in esame e il Pil associato al settore aumenta di analoghi 1,3 punti percentuali. In Francia e in Spagna l'effetto moltiplicatore della transizione appare invece ben visibile: l'occupazione nel terziario avanzato cresce di 1,8 punti percentuali in Spagna e di 2,0 punti percentuali in Francia e comporta un incremento della relativa quota di Pil rispettivamente pari a +3,0 e +4,5 punti percentuali.

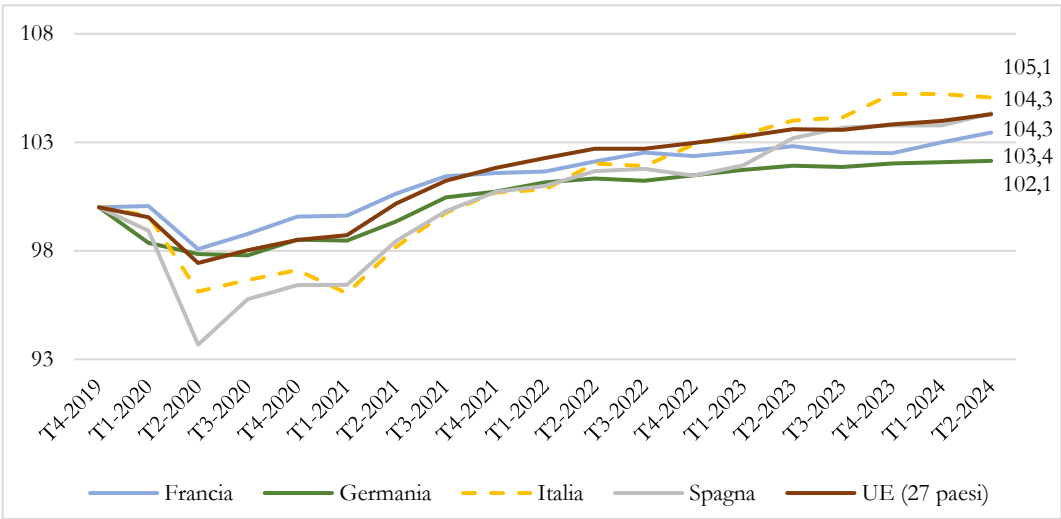
Anche se si guarda alla produttività del settore industriale (rapporto tra contributo occupazionale e relativa quota di Pil) l'Italia appare meno performante della Germania e della media europea. Sia al 2011 che al 2023 infatti il nostro paese deriva dall'industria una quota di Pil inferiore al peso occupazionale del settore, mentre in Germania vale l'opposto. Va tuttavia rilevato un recupero di produttività nell'industria italiana, desumibile dal fatto che la quota di Pil del settore cede meno dell'occupazione (Tabella 1.1).

La limitata crescita del Pil nazionale è dovuta a criticità strutturali che abbiamo più volte sottolineato nelle precedenti edizioni del Rapporto Annuale, *in primis* le ridotte dimensioni d'impresa e i pesanti divari occupazionali territoriali e di genere e la bassissima partecipazione dei giovani al mercato del lavoro. Il tasso di occupazione italiano è andato significativamente crescendo nell'ultimo periodo, più che in tutti gli altri grandi paesi europei: come si vede dalla Figura 1.6 al secondo trimestre 2024 il nostro paese ha incrementato l'occupazione di oltre il 5% rispetto all'immediato periodo pre pandemico (IV trimestre 2019). Il tasso di occupazione nazionale è attualmente ai suoi massimi storici: la percentuale di occupati si attesta a fine 2023 sul 61,5% (Figura 1.7), in ulteriore risalita nelle rilevazioni mensili del 2024. E tuttavia l'Italia permane su valori molto arretrati rispetto agli altri grandi paesi europei e rispetto al dato medio europeo: ben 9 punti percentuali separano il nostro paese dalla media europea (70,4%); il divario con la Germania, che vanta il tasso occupazionale più elevato tra i paesi in esame (77,2% al 2023) è superiore a 15 punti percentuali. Come

anticipato sopra, i valori particolarmente bassi del tasso di occupazione italiano sono da attribuirsi prevalentemente alla scarsa occupazione femminile; i livelli occupazionali maschili, al contrario, risultano in linea con quelli di altri paesi europei come Francia e Spagna, seppur inferiori alla media Ue27 e a paesi quali la Germania (Figura 1.8). Al 2023 il gap occupazionale di genere in Italia vale più di 18 punti percentuali, risultato di un tasso di occupazione maschile del 70,4% e di una percentuale di donne occupate di appena il 52,2%. In nessuno degli altri paesi europei il divario di genere risulta così fortemente accentuato e ciò si deve in buona misura al fatto che in tali paesi, e più in generale in Europa, il tasso di occupazione femminile sta crescendo più del tasso maschile, cosa che non avviene in Italia.

Figura 1.6: Andamento trimestrale del tasso di occupazione in Francia, Germania, Italia, Spagna e Unione europea

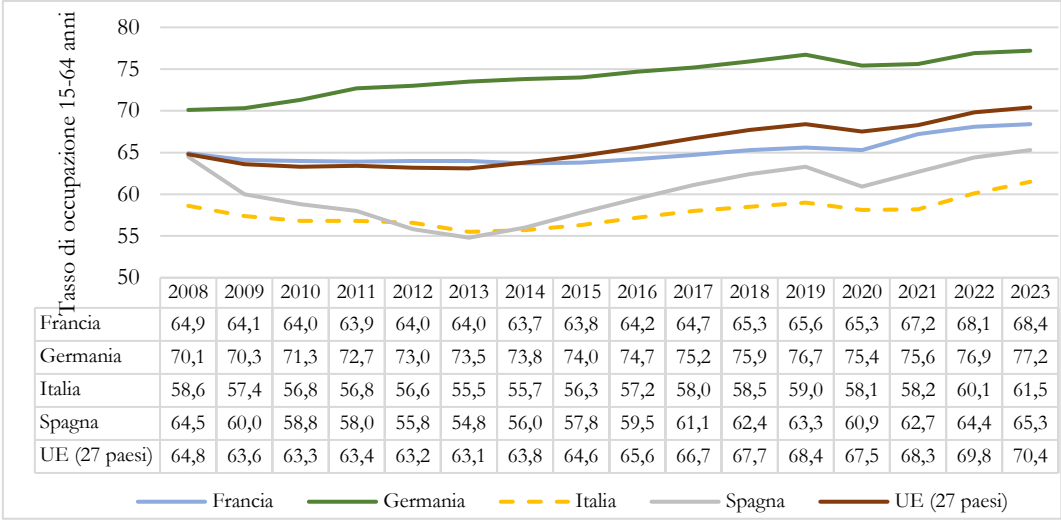
Classe d'età 15-64 anni. Indice base T4-2019=100. Anni 2019-2024.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Oecd

Figura 1.7: Andamento del tasso di occupazione in Francia, Germania, Italia, Spagna e Unione europea

Valori in %. Classe d'età 15-64 anni. Anni 2008-2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

La situazione italiana appare particolarmente critica anche se si guarda all'occupazione giovanile: tra gli *under 25* il tasso occupazionale è infatti pari al 20,4%. Solo un giovane su cinque ha un lavoro: un dato allarmante rispetto al dato della Germania, dove oltre la metà (50,8%) degli *under 25* svolge un'attività lavorativa, ma anche rispetto alla media europea (35,2%). Un divario importante tra l'Italia e gli altri paesi emerge anche a carico della fascia d'età 25-34: 11 punti percentuali dividono il nostro paese dalla media europea. I tassi di occupazione dell'Italia risultano i più bassi in tutte le classi d'età, ma il confronto penalizza soprattutto l'occupazione giovanile (Tabella 1.2).

Tabella 1.2: Tasso di occupazione per classe d'età al 2023 in Francia, Germania, Italia, Spagna e Unione europea e divario Italia - Ue

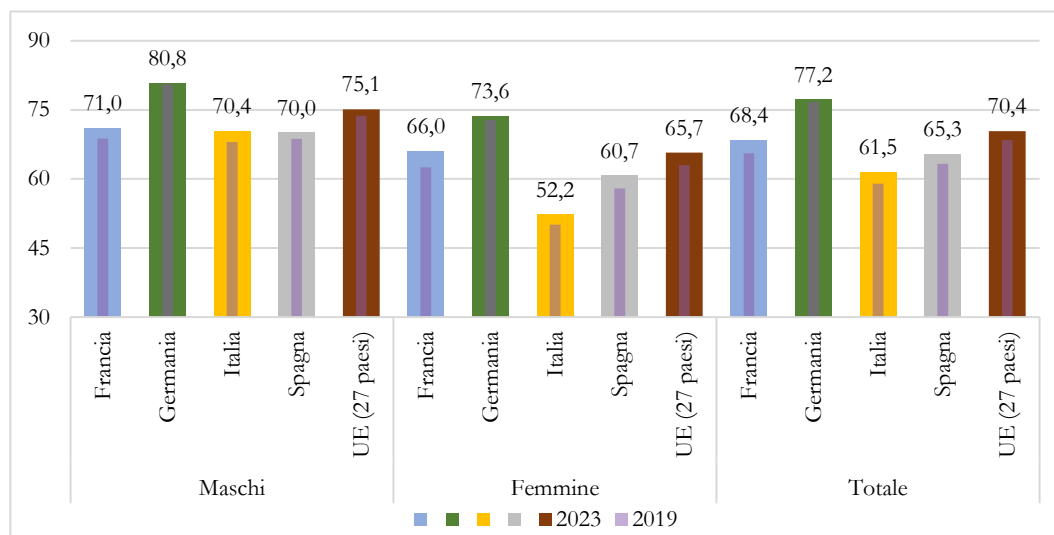
Valori in %. Anno 2023.

	2023					
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	15-64
Francia	35,2	80,3	83,2	84,2	58,4	68,4
Germania	50,8	83,4	85,5	86,8	74,6	77,2
Italia	20,4	68,1	76,1	75,8	57,3	61,5
Spagna	23,6	75,0	80,4	78,1	59,5	65,3
Ue (27 paesi)	35,2	79,6	83,7	82,9	63,9	70,4
Divario Italia-Ue	-14,8	-11,5	-7,6	-7,1	-6,6	-8,9

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Figura 1.8: Tasso di occupazione in Francia, Germania, Italia, Spagna e Unione europea, divisione per sesso

Valori in %. Fascia d'età 15-64 anni. Anni 2019 e 2023.

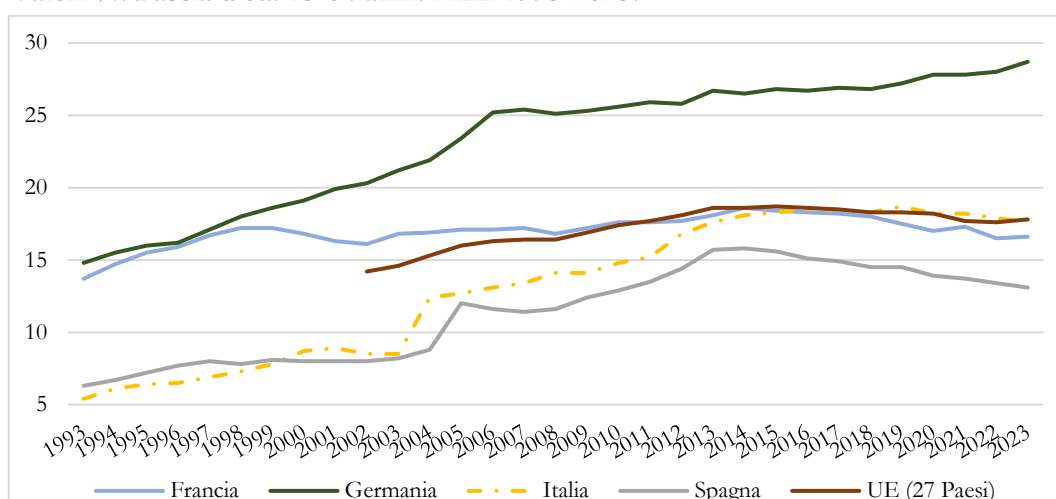


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Gli straordinari tassi occupazionali tedeschi sono imputabili anche al largo utilizzo del lavoro part-time. Questa modalità di lavoro è andata crescendo in Germania fino ad interessare quasi il 30% degli occupati, quota molto superiore a quella che si riscontra mediamente in Europa e nelle principali economie europee (Figura 1.9). Nei primi anni novanta il ricorso al part-time interessava circa il 15% degli occupati in Germania e Francia e vedeva una diffusione molto limitata in Italia e Spagna, riguardando appena il 5-6% circa dei lavoratori. Successivamente le traiettorie di crescita si diversificano. La Germania investe sul lavoro part-time, raddoppiandone il ricorso nell'arco dei trent'anni in esame, mentre la Francia mantiene grossomodo gli stessi livelli, molto vicini a quelli medi europei (18% al 2023). L'Italia vede una crescita piuttosto importante del part-time (+12,2 punti percentuali nel trentennio) portandosi anch'essa in linea con la media europea, mentre la Spagna, nonostante un aumento nel periodo 2005-2013, rimane un paese con una bassa quota di occupazione part-time, raggiungendo, nel 2023, il 13,1%.

Figura 1.9: Quota dei lavoratori part-time in Francia, Germania, Italia, Spagna e Unione europea

Valori %. Fascia d'età 15-64 anni. Anni 1993-2023.

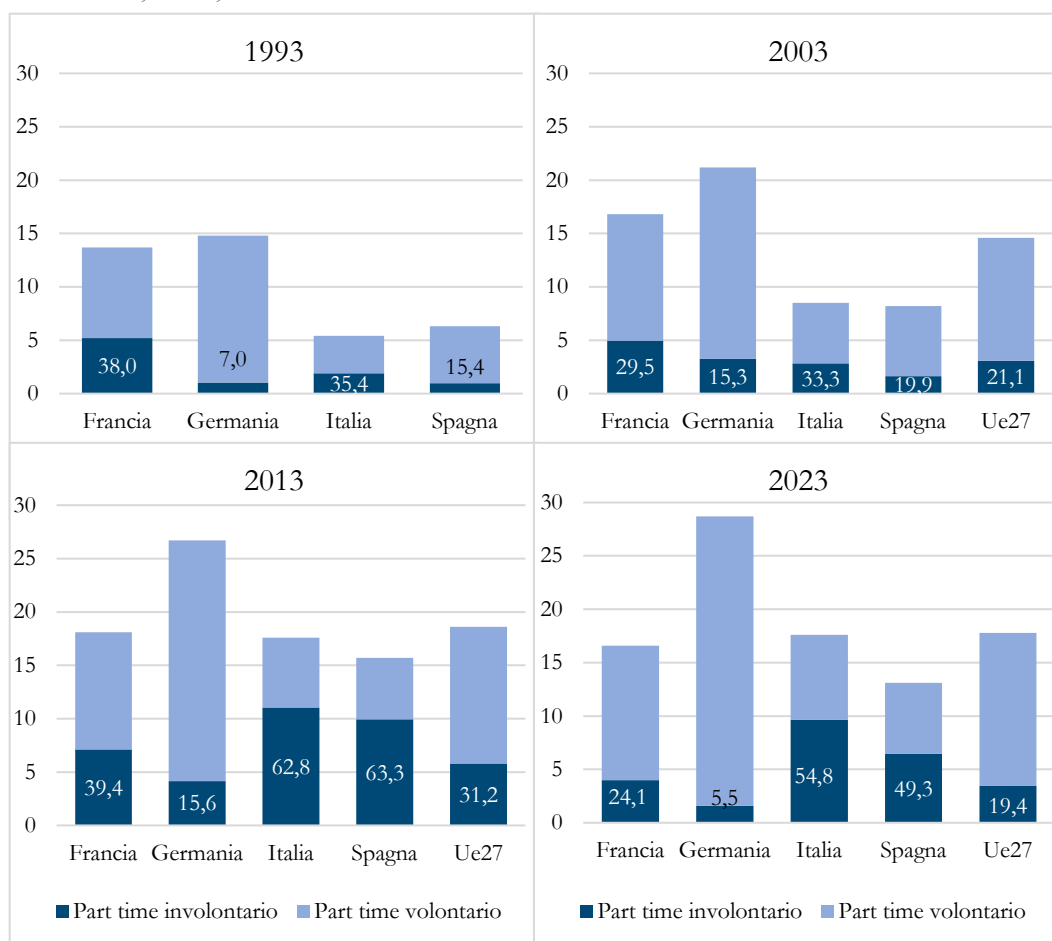


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

La Figura 1.10, che consente di distinguere le quote di part-time volontario e involontario nei vari paesi europei, esprime bene il diverso uso dello strumento che viene fatto nelle economie nazionali. In Germania infatti il part-time rappresenta chiaramente uno strumento di flessibilità, teso ad estendere la partecipazione al lavoro anche a quanti – per esigenze di conciliazione con lo studio, con il lavoro di cura o con la propria vita personale – non sono disponibili a lavorare a tempo pieno. Ciò si rende evidente dal fatto che la quasi totalità (94,5%) della popolazione lavorativa a tempo parziale ha scelto questa modalità di lavoro, mentre solo il 5,5% la subisce. In Spagna e in Italia, al contrario, la metà dei lavoratori a tempo parziale sarebbe disponibile a lavorare e guadagnare di più e ha accettato l'impiego part-time solo in mancanza di opportunità di impiego full-time. Rapportando i part-time involontari all'occupazione totale, si comprende con maggiore chiarezza la portata del fenomeno: la quota di lavoratori che si trovano in questa condizione nel nostro Paese è infatti decisamente elevata e coinvolge ben il 10% degli occupati totali al 2023.

Figura 1.10: Quota dei lavoratori part-time in Francia, Germania, Italia, Spagna e Unione europea, divisione per part-time volontario e involontario

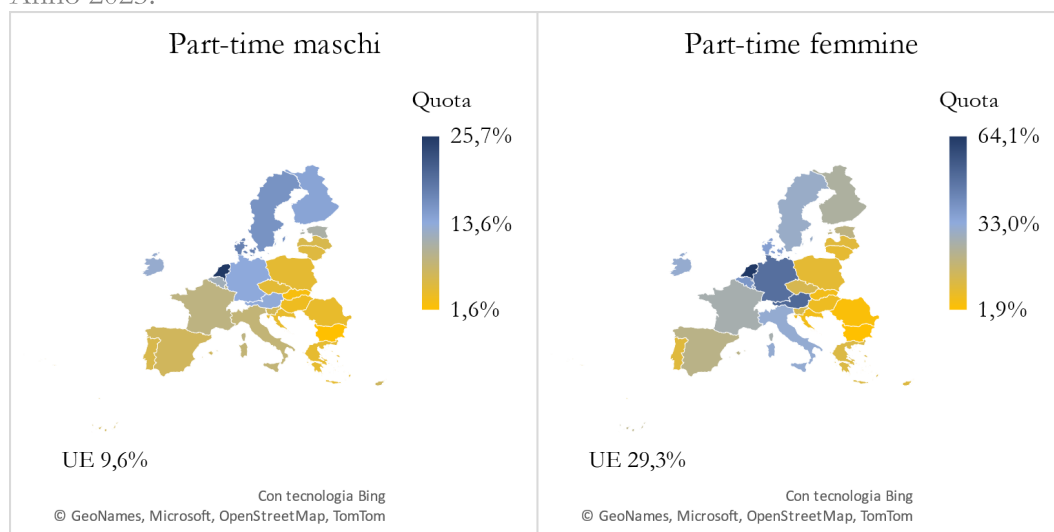
Valori %. Etichette part-time involontario/part-time totale. Fascia d'età 15-64 anni. Anni 1993, 2003, 2013 e 2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Figura 1.11: Quota di occupati part-time maschi e femmine

Anno 2023.

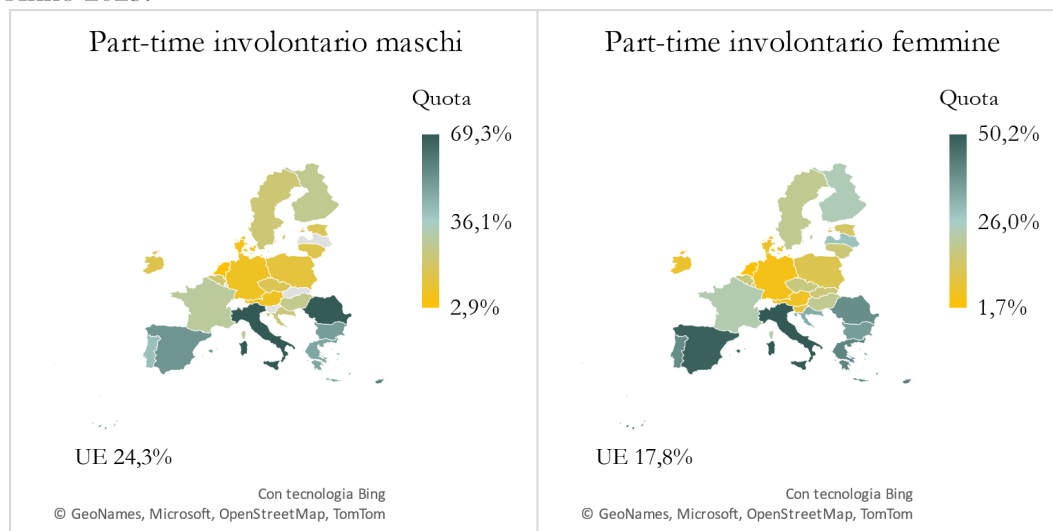


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

L'elevato ricorso al part-time della Germania interviene a spiegare gli alti tassi occupazionali dei giovanissimi apprezzati in Tabella 1.2: il lavoro a tempo parziale appare infatti compatibile con lo studio e non a caso in Germania è particolarmente diffusa la condizione di studente lavoratore. Ma la diffusione dei contratti a tempo parziale spiega soprattutto l'elevata partecipazione delle donne al mercato del lavoro. Il part-time permane infatti sostanzialmente ovunque una prerogativa femminile: la diffusione di questa modalità lavorativa si attesta mediamente in Europa sul 9,6% tra i maschi e sale al 29,3% tra le donne, con una differenza di quasi 20 punti percentuali (Figura 1.11). L'incidenza dell'occupazione part-time maschile nei diversi paesi europei varia tra l'1,6% della Bulgaria e il 25,7% dei Paesi Bassi; il *range* femminile è invece decisamente più ampio e spazia tra l'1,9% e il 64,1%, con un minimo e un massimo che si riscontrano di nuovo rispettivamente in Bulgaria e nei Paesi Bassi. In Germania e in Austria circa la metà dell'occupazione femminile è a tempo parziale, contro il 13% circa dell'occupazione maschile. In Italia i maschi occupati a tempo parziale rappresentano circa l'8%, le donne il 31,5%. Ma lungi dal ritenerla un'opportunità di conciliazione vita – lavoro, la maggior parte degli occupati e delle occupate part-time italiani ambirebbe a un lavoro a tempo pieno: la quota di part-time involontario è infatti pari al 50,2% per le donne e al 69,3% per gli uomini (Figura 1.12). Il part-time in Italia si rivela così un'ulteriore misura della sottooccupazione che caratterizza il paese. Di nuovo, il confronto con la Germania e gli altri paesi ad alto tasso di occupazione a tempo parziale è impietoso: in questi contesti, infatti, le quote di part-time involontario si aggirano tra il 3 e il 9% tra i maschi e tra il 2 e il 6% tra le donne.

Figura 1.12: Quota di part-time involontario sull'occupazione part-time, maschi e femmine

Anno 2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

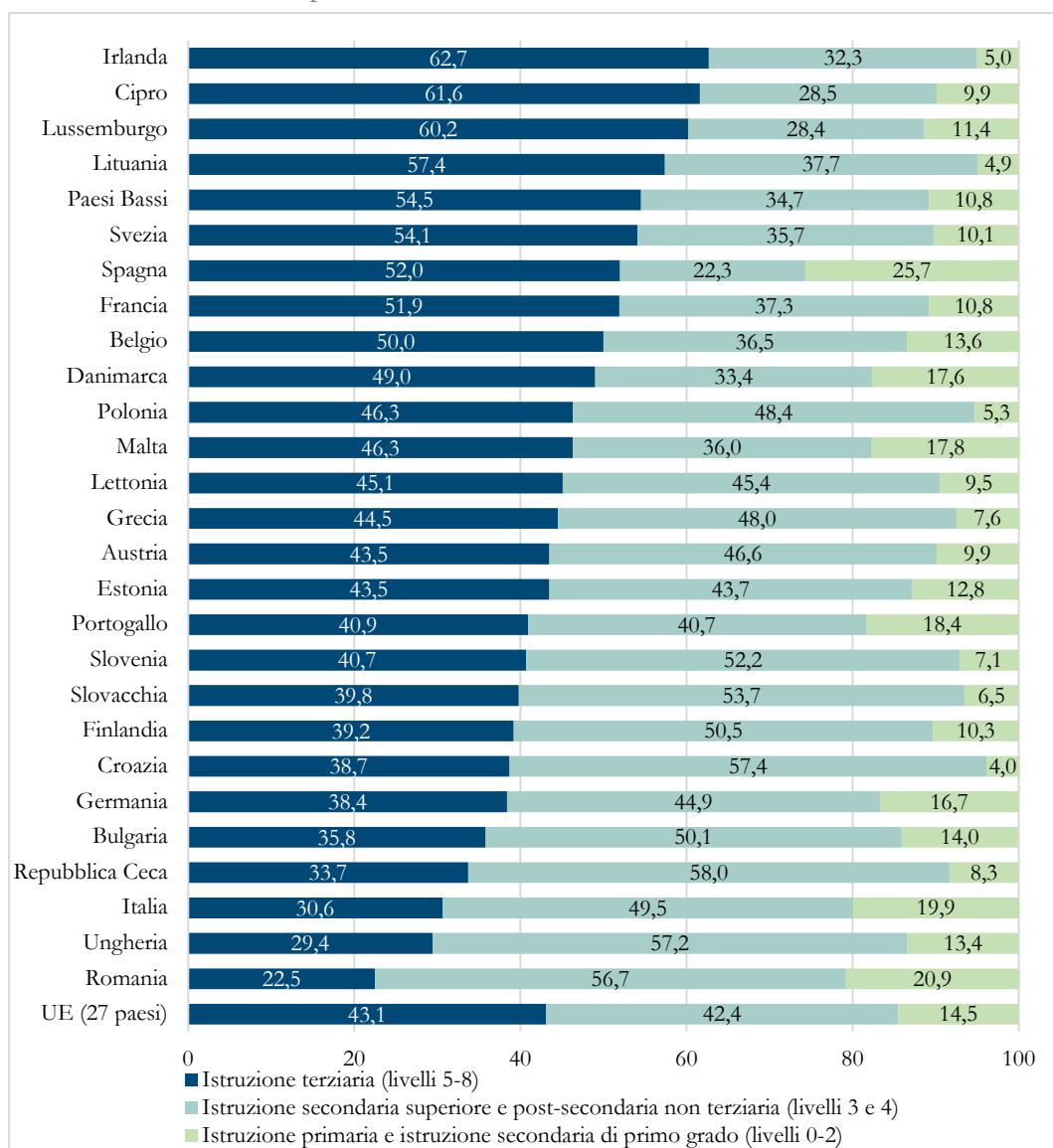
I due modelli appaiono dunque decisamente diversi: da un lato il modello tedesco, che utilizza largamente lo strumento del part-time per estendere quanto più possibile la partecipazione al mercato del lavoro; dall'altra il modello dell'Europa meridionale, dove il part-time rappresenta in buona misura il portato della terziarizzazione e della conseguente moltiplicazione di contratti a basso numero di ore lavorate che ha interessato in particolare il turismo e le attività a bassa qualificazione (pulizie, facchinaggio, ecc.). In questo secondo modello, che si contrappone alla realtà tedesca, il part-time è poco diffuso e non rappresenta un'opzione disponibile al lavoratore quanto piuttosto una sorta di vincolo, in assenza di migliori e più redditizie opportunità.

2 La formazione in Europa e in Italia

Il tema dell'istruzione terziaria rappresenta un argomento centrale nel Rapporto annuale in quanto la formazione universitaria costituisce la fucina del lavoro intellettuale e quindi, per definizione, delle carriere nella libera professione. In questo capitolo si analizza il tema dell'istruzione terziaria nell'Unione europea, mettendo in luce similitudini e differenze tra paesi, con l'obiettivo di porre in evidenza le specificità e le criticità che caratterizzano il nostro sistema nazionale.

Figura 2.1: Composizione della popolazione tra i 25 e i 34 anni nell'Unione europea e nei singoli paesi, per livello di istruzione

Valori %. Ordinamento per educazione terziaria decrescente. Anno 2023.



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

Se si guarda ai livelli di istruzione dei giovani tra i 25 e 34 anni, il dato medio dell'Unione europea individua una pari quota di titoli di istruzione terziaria (43,1%) e secondaria superiore (42,4%). Scorrendo i dati della Figura 2.1, è possibile sostanzialmente distinguere due situazioni tipiche, ovvero due distinti gruppi di paesi:

da un lato i paesi in cui il possesso di laurea o altro titolo di istruzione terziaria costituisce la regola, o per meglio dire la condizione maggioritaria; dall'altro i paesi caratterizzati da una prevalenza dei titoli d'istruzione secondaria superiore. Irlanda, Paesi Bassi, Svezia, Spagna e Francia appartengono al primo gruppo e vantano una quota di popolazione laureata superiore al 50% nella fascia 25-34 anni. Più folto il secondo gruppo di paesi, in cui si collocano anche Italia e Germania: qui il livello d'istruzione più diffuso è appunto l'istruzione secondaria di secondo grado, con quote che variano tra il 45% e il 57%.

Molto variabili tra i paesi sono anche le quote di giovani in possesso al più della licenza di scuola media inferiore: questa popolazione – che rientra tra i “lavoratori svantaggiati” (Regolamento UE n. 651/2014 e D.M. 17 ottobre 2017) cui l'Europa e gli stati membri possono dedicare specifiche misure occupazionali, in ordine alla difficile collocabilità – è pari al 14,5% nella media Ue e varia tra il 4,0% della Croazia fino al 25,7% della Spagna, dato estremamente elevato. Anche l'Italia mantiene tuttora una quota importante di giovani con basso titolo di studio (19,9%), così come il Portogallo (18,4%) e la Romania (20,9%). La Germania si colloca anch'essa sopra i valori medi europei per quanto attiene la quota di 25-34enni privi di istruzione superiore, che rappresentano il 16,7% del totale.

Nonostante la sostenuta crescita dei laureati intervenuta negli ultimi vent'anni, l'Italia permane uno dei paesi europei con il tasso più basso di laureati (30,6% al 2023), seguita solo da Ungheria e Romania; il distacco con la media europea è di 12,5 punti percentuali. Rispetto al 2003, la quota di giovani in possesso di laurea è aumentata di 17,6 punti percentuali, con un ritmo di crescita molto simile alla media europea (+18,5 punti percentuali) e superiore al trend di Germania, Spagna e Francia (Tabella 2.1). Come già osservato in precedenti edizioni del Rapporto annuale la posizione arretrata dell'Italia è determinata in larga parte da una struttura di offerta formativa terziaria fortemente sbilanciata su percorsi accademici di lunga durata. Se si guarda infatti al dato disaggregato per tipologia di istruzione (Tabella 2.2, anno di riferimento 2023) è possibile osservare innanzitutto la quasi totale assenza di percorsi terziari brevi extra-accademici: gli ITS o IFTS, corsi tecnici di specializzazione post diploma a durata biennale, incidono per lo 0,2% sui titoli di istruzione terziaria dei 25-34enni. Le lauree di primo livello detengono una quota inferiore a quella delle lauree specialistiche (12,8% *versus* 17,2%) e testimoniano, a distanza di anni, l'insuccesso della riforma del “3+2”: le lauree triennali non hanno infatti mai acquisito una piena legittimazione, prova ne è il fatto che la maggior parte degli studenti prosegue con la specialistica. Questo comporta tempi lunghi – ancor più lunghi che nell'università pre-riforma, quando molti cicli duravano quattro anni e non comportavano interruzioni di percorsi e conseguenti periodi “sabbatici” di parecchi mesi – nei casi in cui la laurea triennale non viene raggiunta in tempi utili a iscriversi immediatamente al successivo corso di specializzazione.

Il confronto con due dei paesi che detengono i maggiori livelli di istruzione terziaria – Irlanda e Svezia – appare a questo proposito illuminante: questi due paesi, che negli ultimi vent'anni hanno incrementato i livelli di istruzione terziaria di oltre 20 punti percentuali, derivano la loro ottima *performance* prevalentemente da percorsi brevi (lauree di primo livello e formazione terziaria breve di tipo non accademico). Anche in Spagna e Francia – che vantano quote di giovani con istruzione terziaria superiori al

50% – appare molto diffusa la formazione tecnico superiore a ciclo breve: rispettivamente il 15,7% e il 12,1% dei 25-34enni dispone di questo titolo di studio; analoghe percentuali si riscontrano nella vicina Austria (15,4%).

Tabella 2.1: Variazioni 2023-2003 dei livelli di istruzione della popolazione tra i 25 e i 34 anni nell'Unione europea e nei singoli paesi

Differenze in punti percentuali. Ordinamento per differenza nell'istruzione terziaria decrescente. Anni 2003 e 2023.

	Istruzione primaria e istruzione secondaria di primo grado (livelli 0-2)	Istruzione secondaria superiore e post-secondaria (livelli 3 e 4)	Istruzione terziaria (livelli 5-8)
Lussemburgo	-19,4	-22,0	41,4
Malta	-47,9	18,0	30,0
Lituania	-8,8	-19,2	28,1
Lettonia	-7,2	-19,5	26,6
Slovacchia	0,6	-27,2	26,6
Polonia	-4,0	-22,0	26,0
Irlanda	-16,2	-8,8	25,0
Portogallo	-44,0	19,8	24,2
Austria	-3,1	-20,3	23,4
Paesi Bassi	-10,6	-11,8	22,4
Repubblica Ceca	2,1	-23,7	21,6
Svezia	1,2	-23,0	21,6
Grecia	-17,6	-3,7	21,4
Croazia	-13,0	-7,8	21,0
Ue (27 paesi)	-8,8	-9,7	18,5
Cipro	-8,2	-9,5	17,7
Italia	-18,8	1,2	17,6
Slovenia	-4,4	-12,6	17,0
Germania	1,7	-18,3	16,6
Estonia	2,1	-18,3	16,1
Spagna	-13,3	-0,8	14,1
Danimarca	3,3	-17,2	13,9
Francia	-9,1	-4,9	13,9
Ungheria	-3,6	-9,0	12,6
Bulgaria	-8,1	-4,2	12,2
Romania	2,5	-14,2	11,8
Belgio	-8,2	-2,8	11,1
Finlandia	-1,4	0,1	1,3

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Tabella 2.2: Percentuale di popolazione tra i 25 e i 34 anni con istruzione terziaria nell'Unione europea (25 paesi) e nei singoli paesi, per tipologia di istruzione terziaria

Valori %. Anno 2023.

	Istruzione terziaria ciclo breve	Laurea primo livello o equivalente	Laurea di secondo livello o equivalente	Dottorato di ricerca o equivalente	Totale istruzione terziaria
Irlanda	2,4	41,3	18,5	1,2	63,4
Lussemburgo	4,4	17,9	35,9	-	59,8
Lituania	-	41,8	15,5	0,1	57,4
Paesi Bassi	1,3	30,1	22,2	1,0	54,5
Svezia	10,7	25,1	17,2	1,0	54,1
Spagna	15,7	17,8	17,9	0,5	52,0
Francia	12,1	14,2	24,8	0,8	51,9
Belgio	0,9	27,4	20,8	0,9	50,0
Danimarca	4,9	22,7	20,8	0,6	49,0
Polonia	-	13,9	32,0	0,4	46,3
Lettonia	7,2	24,4	13,1	0,4	45,1
Grecia	0,1	32,4	11,6	0,4	44,5
Ue (25 paesi)	5,0	21,2	19,7	0,6	44,2
Austria	15,4	13,1	14,6	0,5	43,5
Estonia	-	25,4	17,5	0,6	43,5
Slovenia	6,4	21,5	12,3	0,9	41,1
Portogallo	0,9	24,2	15,5	-	40,9
Slovacchia	-	7,7	31,1	0,8	39,8
Finlandia	-	24,6	14,0	0,4	39,1
Germania	0,3	22,2	15,0	1,0	38,5
Repubblica Ceca	0,1	13,0	20,4	0,3	33,7
Italia	0,2	12,8	17,2	0,4	30,6
Ungheria	1,5	9,7	17,9	0,3	29,4
Romania	-	-	-	-	22,5

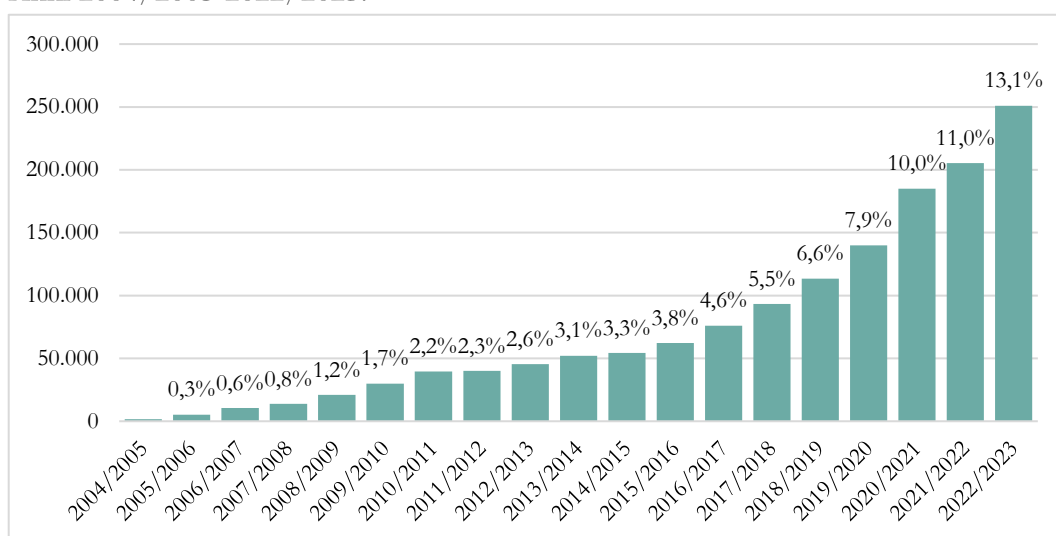
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Oecd

Un'ulteriore criticità che grava sull'accesso all'istruzione terziaria in Italia è la scarsa disponibilità di alloggi riservati agli studenti fuori sede. L'offerta è costituita per lo più da alloggi privati in affitto, che sono in numero sottodimensionato rispetto alla domanda attuale, aumentata notevolmente negli anni. Il mercato delle locazioni è inoltre sottoposto alle crescenti pressioni del turismo, anche in considerazione della maggiore convenienza dei locatori a rivolgersi al mercato degli affitti brevi a scopo turistico. La disponibilità di residenze universitarie si colloca molto al di sotto degli standard europei e questa lacuna strutturale ha comportato la previsione di uno specifico filone di investimenti a carico del Pnrr (1,2 miliardi di euro) attraverso cui si punterà ad avere 60.000 posti alloggio entro il 2026.

Le difficoltà alloggiative e i costi elevati si assommano dunque ai maggiori oneri – in termini di impegno e di durata dei corsi di studio – che gravano sugli studenti universitari italiani. Ed è presumibile che, da questo complesso di criticità, scaturisca il boom delle iscrizioni alle università telematiche registrato negli ultimi anni e che configura una sorta di strategia adattiva sempre più diffusa tra le famiglie e gli studenti universitari italiani. La Figura 2.2 mostra come nell'anno accademico 2004-2005 il fenomeno risultasse pressoché inesistente – il numero di iscritti alle università telematiche superava di poco le mille unità – mentre nel più recente 2022-2023 si contano oltre 250 mila iscrizioni annue, pari al 13,1% degli iscritti totali. Tale tendenza, pur essendosi affermata già prima del 2019, ha visto un'accelerazione a seguito della pandemia da Covid-19, che ha comportato un utilizzo sempre più diffuso di strumenti digitali che favoriscono l'apprendimento da remoto.

Figura 2.2: Numero di iscritti alle università telematiche e incidenza sul totale degli iscritti ad un percorso di istruzione terziaria in Italia

Anni 2004/2005-2022/2023.

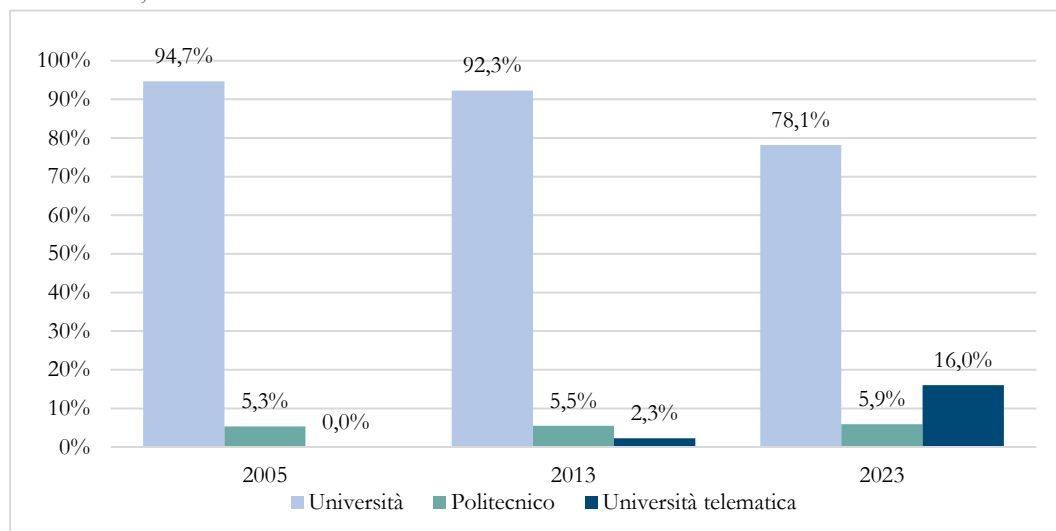


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Mur

Le università telematiche sembrano soprattutto caratterizzarsi per un buon indice di produttività: a fronte di una quota di iscritti pari al 13,1% esse hanno infatti contribuito per ben il 16,0% in termini di neolaureati al 2023 (Figura 2.3), indicando una minore dispersione e una maggiore efficienza rispetto ai percorsi tradizionali. Come spesso accade, è dunque il mercato che si attrezza, pur sul medio-lungo periodo, intervenendo con soluzioni adattive di successo nelle pieghe delle mancate riforme e delle criticità di sistema.

Figura 2.3: Composizione dei neolaureati per tipologia ateneo

Anni 2005, 2013 e 2023.

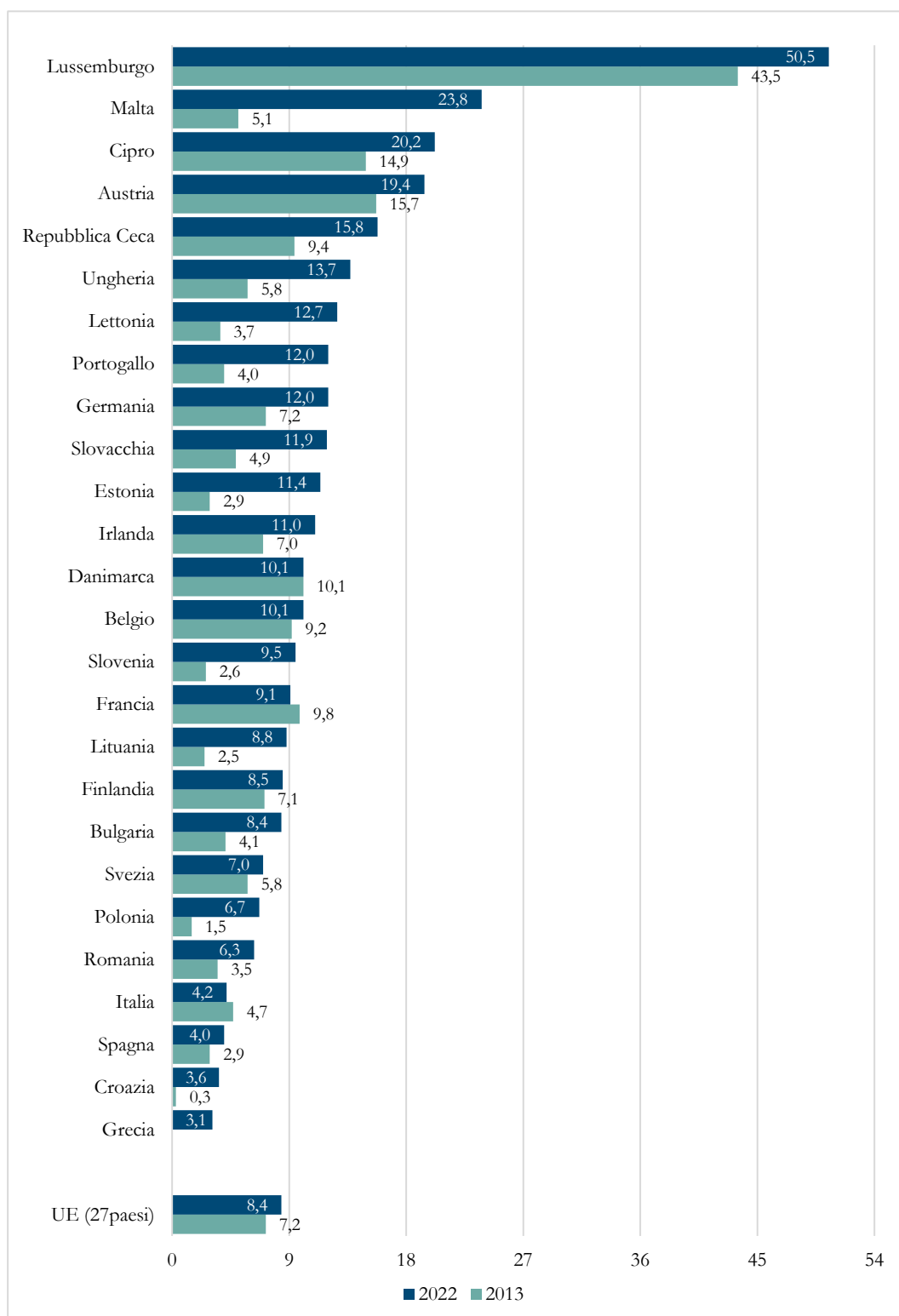


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Mur

Spostiamo ora l'attenzione su un altro indicatore che attiene i sistemi di istruzione terziaria europei, ovvero il loro grado di apertura al mercato estero. La componente di studenti extra-nazionali è mediamente pari all'8,4% in Europa con un aumento di un punto percentuale negli ultimi dieci anni. Il Lussemburgo è il paese con la quota più elevata di studenti esteri: qui circa uno studente su due è straniero. Tale dato è anomalo nel panorama europeo, infatti, il secondo paese per studenti esteri è Malta con un valore pari al 23,8%. L'università italiana, così come quella spagnola, vede un apporto di studenti esteri molto limitato, rispettivamente 4,2%, e 4,0%. Germania e Francia, con il 12,0% e il 9,0%, presentano, invece, una quota superiore alla media europea. Riguardo all'Italia, così come alla Francia, va anche osservato che il grado di internazionalizzazione risulta in relativo calo, in opposizione alla tendenza generale (Figura 2.4).

Figura 2.4: Percentuale di studenti iscritti all'istruzione terziaria provenienti dall'estero nell'Unione europea e nei singoli paesi*

Valori %. Anni 2013 e 2022.

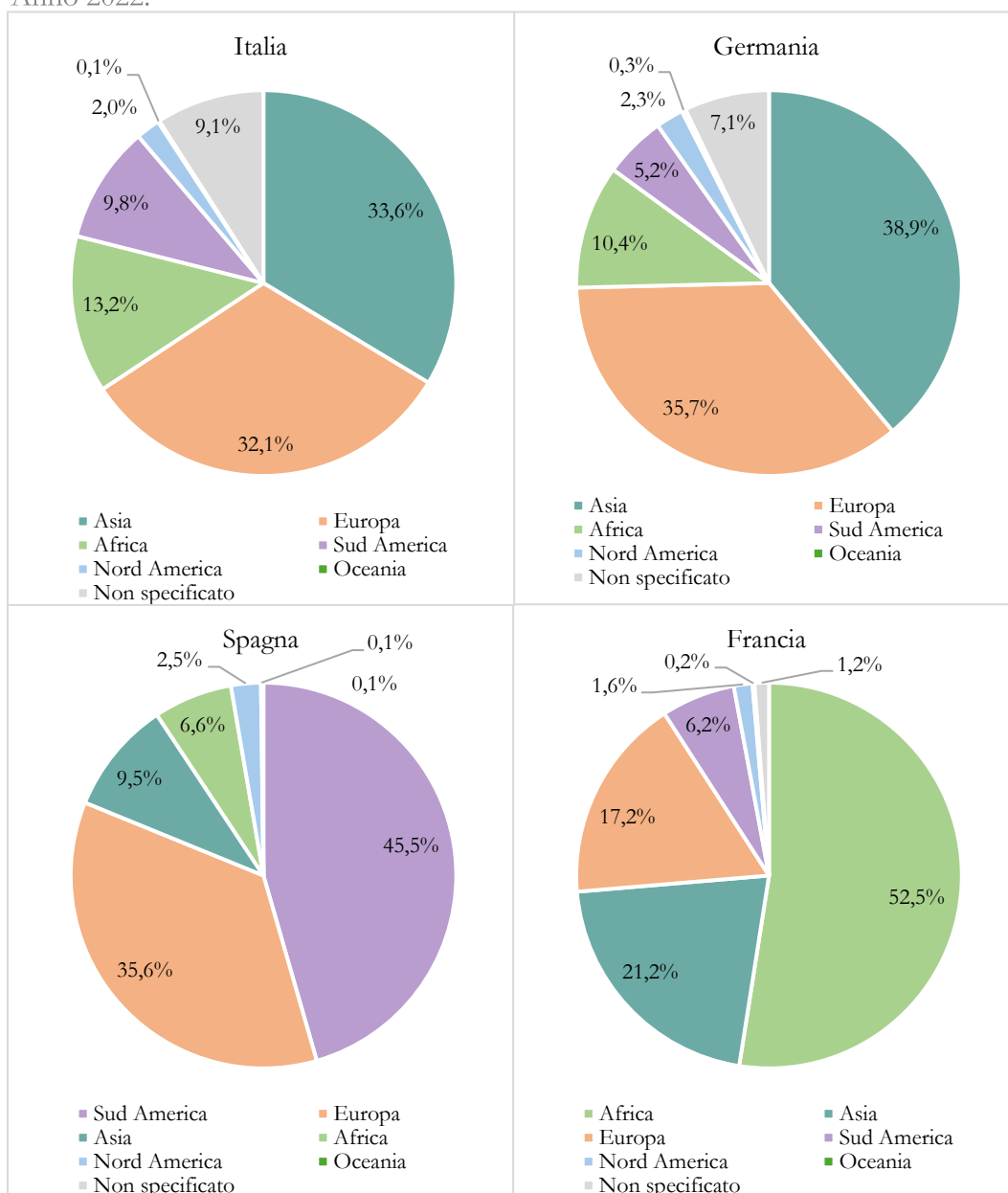


*Paesi Bassi rimossi per mancanza di dati. Germania, Irlanda e Italia valore 2014 per il 2014. Unione Europea (27 paesi) valore 2015 per il 2013

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

Figura 2.5: Area di provenienza degli studenti esteri iscritti all'istruzione terziaria in Italia, Germania, Spagna e Francia

Anno 2022.



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

Se si guarda alla provenienza degli studenti esteri iscritti nelle università delle principali economie europee, è possibile innanzitutto rintracciare notevoli similitudini tra Italia e Germania: in entrambi i casi si registra una folta componente asiatica (33,6% in Italia, 38,9% in Germania) seguita da quella europea (32,1% in Italia, 35,7% in Germania) e africana (13,2% in Italia, 10,4% in Germania); residuale risulta la presenza di studenti provenienti dai continenti americano e oceanico. La composizione di Spagna e Francia è invece fortemente influenzata dagli studenti provenienti dalle vecchie colonie. Infatti, in Spagna il 45,5% degli studenti esteri proviene dal Sud America, mentre in Francia più di uno studente straniero su due arriva dagli stati africani (Figura 2.5). Si evince, dunque, che la scelta di studiare in Francia e in Spagna sia fortemente influenzata anche dai legami culturali e linguistici, in particolare lo spagnolo parlato in quasi tutto il Sud America e il francese parlato in molti stati africani.

L’università italiana si caratterizza dunque per un basso grado di apertura – o attrattività – verso gli studenti internazionali. Al contempo, tuttavia, è cresciuto enormemente negli anni il numero di studenti universitari italiani che sperimenta periodi di studio all’estero come parte integrante del proprio percorso formativo. Il fenomeno è sostanzialmente trainato dall’iniziativa Erasmus (ora Erasmus+), programma avviato nel lontano 1987 dall’Ue per favorire la mobilità tra paesi comunitari. Come raffigurato in Tabella 2.3 sono quasi 48 mila gli iscritti ad un corso di laurea o ad un dottorato che nel 2022 hanno trascorso almeno tre mesi in una sede universitaria straniera. La mobilità transnazionale si colloca per lo più all’interno dei confini europei (42 mila studenti circa, pari all’88% delle esperienze di studio transnazionali) e riguarda in prevalenza gli iscritti ai percorsi di laurea magistrale, che costituiscono oltre la metà degli studenti mobili (53,5%).

Tabella 2.3: Numero di studenti italiani all’estero per tipologia di corso e continente di destinazione

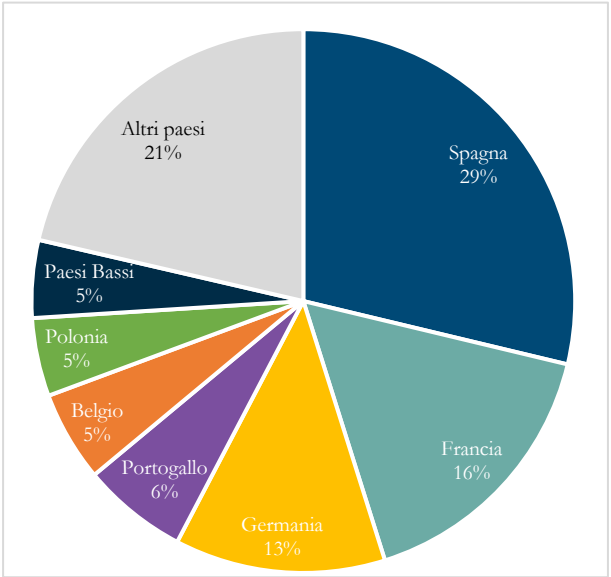
Durata di permanenza all’estero di almeno tre mesi. Anno 2022.

	Laurea triennale	Laurea magistrale	Dottorato	Totale
Europa	13.353	22.846	5.793	41.992
Africa	46	132	120	298
America settentrionale	707	1.037	955	2.699
America centrale e meridionale	140	465	171	776
Asia	495	982	320	1.797
Oceania	45	117	91	253
Totale	14.786	25.579	7.450	47.815

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Figura 2.6: Principali destinazioni estere degli studenti universitari italiani

Durata di permanenza all’estero di almeno tre mesi. Anno 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

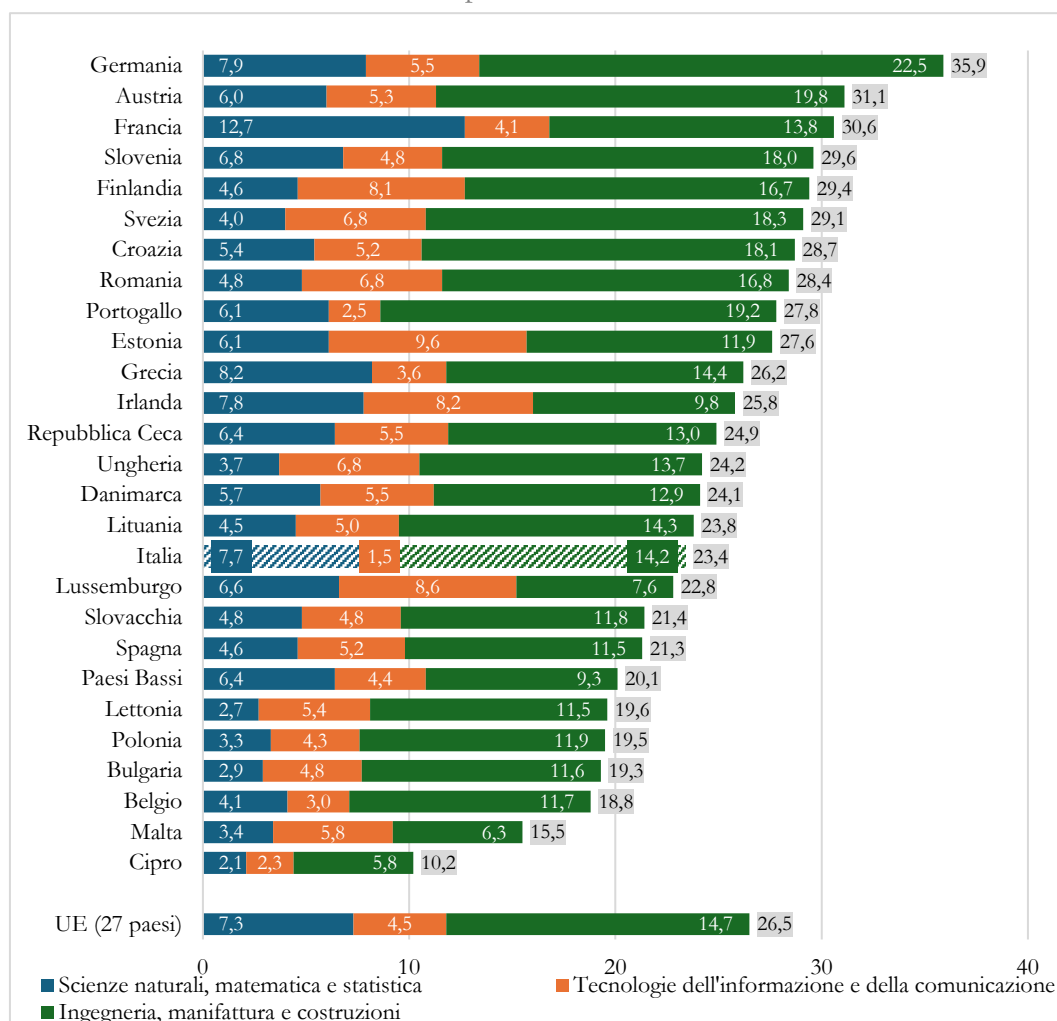
Analizzando con maggiore dettaglio le mete preferite degli studenti italiani, si può osservare dalla Figura 2.6 la classifica delle destinazioni più gettonate. Al primo posto si colloca la Spagna, meta prescelta dal 29% degli studenti italiani, seguita da Francia e Germania, che raccolgono rispettivamente il 16% e il 13% delle preferenze.

Un altro aspetto di interesse nelle analisi comparate dell’istruzione terziaria è l’indice di specializzazione nelle materie *Stem* (*Science, Technology, Engineering e Mathematics*), cui sono collegate le lauree maggiormente richieste dai sistemi economici.

La Figura 2.7 esprime la percentuale di lauree Stem sul totale degli studenti laureatisi nel 2022, suddivisa a sua volta in specifiche aree di studio. In Unione europea, il contributo ammonta al 26,5%: nello specifico prevale la componente “Ingegneria, manifattura e costruzioni” (14,7%) seguita dalle “Scienze naturali, matematica e statistica” (7,3%) e dalle “Tecnologie dell’informazione e della comunicazione” (4,5%). Risaltano in questa classifica le posizioni di Germania, Austria e Francia, che si caratterizzano per un indice di specializzazione nelle materie Stem superiore al 30%. In Germania in particolare oltre un laureato su tre (35,9%) ha ottenuto un titolo di studio in area Stem nel 2022.

Figura 2.7: Quota di laureati in materie Stem sul totale dei laureati nel 2022 in Unione europea e nei singoli paesi, divisione per discipline

Valori %. Ordinamento decrescente per laureati Stem. Laureati nell’anno 2022.



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

L'Italia si pone qualche punto al di sotto della media europea: le lauree del 2022 afferenti alle discipline Stem costituiscono infatti il 23,4% del totale. La situazione italiana si caratterizza in particolare per una quota di laureati in “Ingegneria, manifattura e costruzioni” (14,2%) e “Scienze naturali, matematica e statistica” (7,7%) in linea con la media europea e, di contro, per una percentuale molto bassa di laureati in “Tecnologie dell’informazione e della comunicazione”, che costituiscono solo l'1,5% del totale, il dato più basso registrato tra tutti i paesi europei.

Il gruppo di laureati in “Ingegneria, manifattura e costruzioni” prevale sulle altre discipline Stem in tutti i contesti nazionali. La quota di lauree in “Scienze naturali, matematica e statistica” risulta particolarmente alta in Francia, interessando il 12,7% dei laureati totali: una quota quasi doppia rispetto a quella che si riscontra mediamente negli altri paesi europei.

Luci e ombre caratterizzano la situazione italiana anche sotto il profilo della partecipazione femminile a questo settore di studi che possiamo senz’altro definire come il settore delle “lauree forti”, soprattutto in termini di capacità occupazionale. L’Italia si pone infatti tra le posizioni di vertice della classifica per quanto riguarda il contributo femminile alle lauree Stem, con una quota di donne pari al 39,0%: il valore medio europeo è pari al 35,4% e tra i grandi paesi solo la Francia detiene una performance migliore, con una percentuale di donne tra i laureati Stem del 42,6% (Tabella 2.4). Tuttavia – e qui interviene il lato critico – il contributo femminile risulta in lieve calo in Italia rispetto a sette anni prima (-1,5 punti percentuali), contrariamente a quanto accade nella maggior parte dei paesi dell’Unione e nella media europea (+2,2 punti percentuali). Ed è di nuovo la *performance* della Francia che si pone in posizione di rilievo per il sostenuto incremento del contributo femminile, pari a ben 11 punti percentuali rispetto al 2015.

Tabella 2.4: Quota di donne tra i laureati in settori di istruzione Stem e differenza 2022-2015 in Unione europea e nei singoli paesi

Valori %. Ordinamento per valore 2022 decrescente. Anni 2015, 2018 e 2022.

	2015	2018	2022	Differenza 2022-2015
Francia	31,5	31,6	42,6	11,1
Romania**	41,7	42,3	42,5	0,8
Polonia	43,6	43,3	41,1	-2,5
Grecia	38,4	40,5	40,7	2,3
Estonia	40,5	39,6	40,1	-0,4
Italia	40,5	38,9	39,0	-1,5
Croazia	35,2	37,3	38,3	3,1
Svezia	33,8	35,6	37,1	3,3
Portogallo	39,0	37,3	36,3	-2,7
Repubblica Ceca	34,5	36,4	36,3	1,8
Bulgaria	37,5	36,8	36,1	-1,4
Irlanda	30,0	32,4	35,8	5,8
Danimarca	32,2	32,4	34,4	2,2
Paesi Bassi*	29,3	30,7	33,1	3,8
Lettonia	31,4	31,3	33,1	1,7
Slovacchia**	35,6	35,0	32,9	-2,7
Cipro	41,0	36,9	32,6	-8,4
Finlandia	27,6	27,4	32,2	4,6
Slovenia**	33,3	34,4	31,8	-1,5
Lituania	30,8	31,7	31,4	0,6
Lussemburgo	23,5	21,5	31,0	7,5
Malta	29,9	31,9	29,2	-0,7
Ungheria	31,7	31,2	28,6	-3,1
Austria	25,3	26,4	28,0	2,7
Germania	26,8	28,0	27,8	1,0
Spagna	29,3	29,0	27,6	-1,7
Belgio	26,6	25,6	27,5	0,9
Ue (27 paesi)	33,2	33,3	35,4	2,2

*Paesi Bassi valore 2017 per 2015.

**Romania, Slovacchia e Slovenia valore 2021 per 2022

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Aldilà dello specifico settore delle discipline Stem, il titolo di studio terziario è notoriamente più diffuso tra le donne che tra gli uomini. Nell'Unione europea il 37,6% dei maschi dispone di laurea o altro titolo di istruzione terziaria contro il 48,8% delle donne tra i 25-34 anni (dati al 2023); in Italia le quote di laureati sono rispettivamente del 24,4% e del 37,1% e in tutti i paesi europei la presenza di titoli di studio elevati è più frequente nella popolazione femminile (Tabella 2.5). Ma la differenza si fa ancora più marcata se si guarda alla popolazione occupata: la componente laureata tra i giovani occupati è decisamente più elevata tra le donne che tra gli uomini (Figura 2.8). Questa tendenza si ritrova nella maggior parte dei paesi europei ma vale in particolare nei mercati del lavoro meno performanti, tra cui l'Italia. Nel nostro paese la quota di laureate tra le giovani occupate è quasi del 50% contro il 24,0% degli uomini. Questo dato indica come l'alto livello di istruzione costituisca in buona misura una condizione determinante per l'occupazione femminile: alle donne insomma serve un titolo di studio più importante per poter entrare stabilmente nel mondo del lavoro.

Tabella 2.5: Tasso di laureati tra gli occupati nella fascia 25-34 anni nei paesi europei e gap maschi - femmine, divisione per sesso

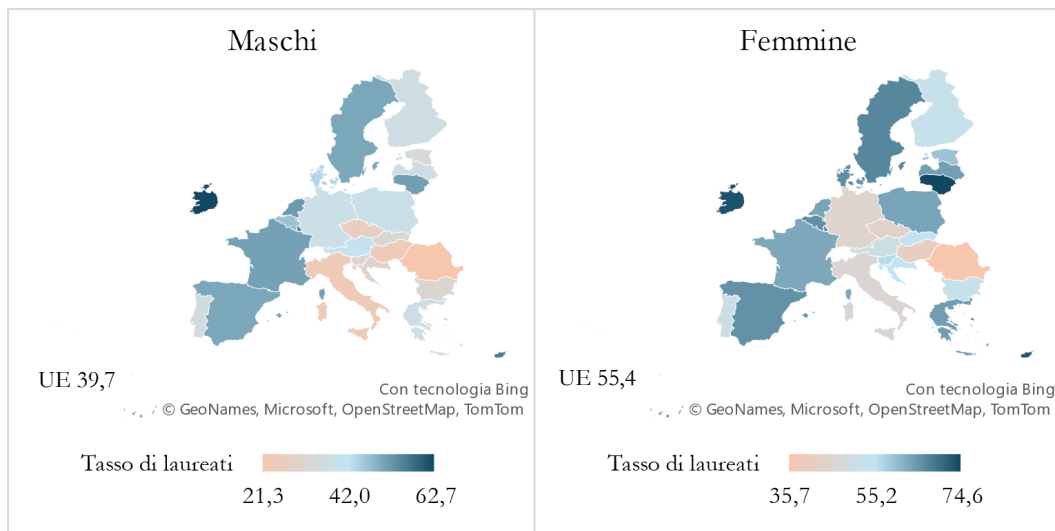
Valori %. Ordinamento decrescente per gap M-F. Anno 2023.

	Maschi	Femmine	Gap M- F
Lettonia	36,3	63,8	-27,5
Grecia	36,9	64,0	-27,1
Slovenia	30,4	56,4	-26,0
Estonia	34,0	59,2	-25,2
Polonia	38,5	63,2	-24,7
Croazia	30,3	54,9	-24,6
Lituania	51,2	74,6	-23,4
Danimarca	43,9	65,9	-22,0
Italia	24,0	45,7	-21,7
Slovacchia	32,7	54,0	-21,3
Bulgaria	31,5	52,7	-21,2
Belgio	46,6	65,6	-19,0
Cipro	55,8	72,8	-17,0
Svezia	50,1	66,7	-16,6
Ungheria	24,7	41,0	-16,3
Repubblica Ceca	26,9	43,0	-16,1
Finlandia	36,8	52,7	-15,9
Portogallo	35,2	51,0	-15,8
Ue (27 paesi)	39,7	55,4	-15,7
Malta	41,2	56,7	-15,5
Spagna	50,1	65,4	-15,3
Romania	21,3	35,7	-14,4
Francia	50,9	62,6	-11,7
Paesi Bassi	52,0	63,0	-11,0
Irlanda	62,7	73,2	-10,5
Austria	41,2	50,8	-9,6
Lussemburgo	56,3	65,7	-9,4
Germania	38,0	44,5	-6,5

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Figura 2.8: Tasso di laureati tra gli occupati nella fascia 25-34 anni nei paesi europei, divisione per sesso

Valori %. Anno 2023.

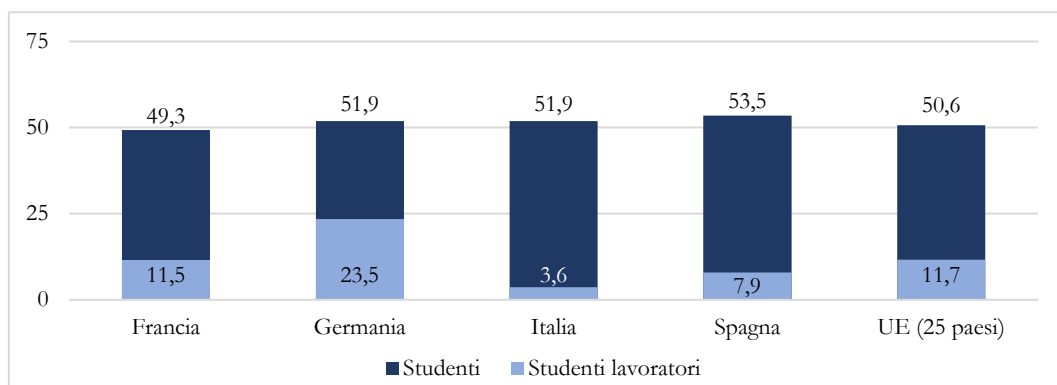


Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Rimanendo sui dati occupazionali, è possibile osservare infine come il sistema italiano non incentivi la partecipazione degli studenti al mercato del lavoro (Figura 2.9). L'Italia risulta infatti – tra i grandi paesi europei – quello con la più bassa percentuale di studenti impegnati in qualche forma di occupazione (solo il 3%). Di contro il sistema tedesco spicca per la sua capacità di coinvolgere gli studenti nel mercato del lavoro: in questo paese quasi uno studente su quattro (23,5%) svolge un'attività lavorativa, grazie a misure che consentono di conciliare studio e occupazione, tra tutte l'elevato ricorso al part-time.

Figura 2.9: Percentuale di studenti e studenti lavoratori nella popolazione tra i 15 e i 29 anni in Francia, Germania, Italia, Spagna e Unione europea (25 paesi)

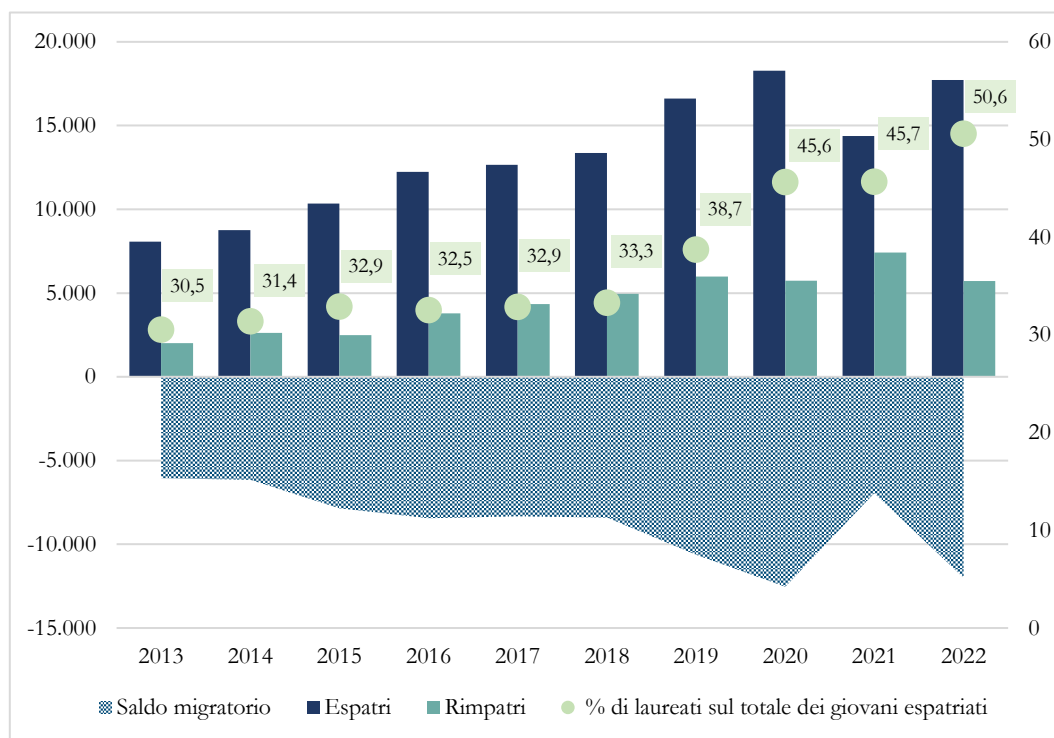
Valori %. Anno 2023.



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

Figura 2.10: Emigrazioni dei cittadini italiani laureati con 25-34 anni di età

Valori assoluti in migliaia (asse sx) e incidenza percentuale sul totale dei giovani espatriati (asse dx). Anni 2013-2022.



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

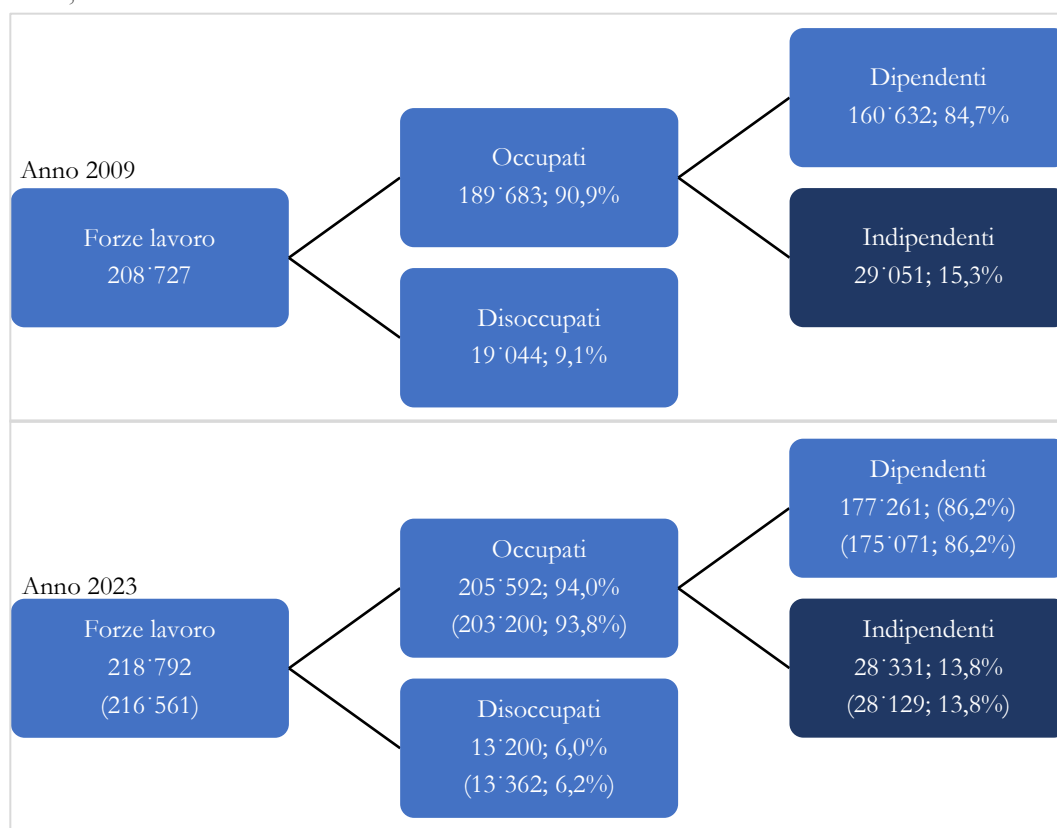
Nel complesso i dati qui presentati ci portano a concludere come l'Italia si stia pericolosamente privando del contributo potenziale delle giovani leve: sia dilatando i tempi dell'istruzione – con l'effetto di posticipare il loro ingresso nel mercato del lavoro – sia disincentivando la combinazione studio/lavoro. A questo quadro si aggiunge la propensione di molti giovani laureati a emigrare all'estero una volta conclusi gli studi. Sotto questo profilo i dati Istat descrivono un quadro allarmante e segnalano il costante aumento, negli ultimi 10 anni, dei trasferimenti all'estero dei giovani laureati italiani. Tra il 2013 e il 2022 il numero complessivo di espatri tra i 25-34enni ammonta a 352mila unità, e conta al suo interno oltre 132mila giovani in possesso della laurea al momento della partenza (37,7%). I dati individuano ancora saldi migratori costantemente negativi a carico dei giovani laureati italiani: la differenza tra numero di rimpatri e di espatri dà luogo a un saldo complessivo nei dieci anni pari a -87mila risorse. Se si limita l'osservazione al dato più recente è possibile osservare una ripresa dei flussi in uscita, dopo la contrazione del 2021: gli espatri di giovani laureati tra i 25 e i 34 anni ammontano nel 2022 a 18mila, +23,2% sull'anno precedente. Ma il dato più significativo è quello che riguarda l'incidenza dei laureati sugli espatri della componente giovanile: oggi la metà dei giovani italiani che trasferiscono la residenza all'estero dispone di laurea (era 1 su 3 al 2013, Figura 2.10). Un dato, quest'ultimo, che oltre a restituire la portata del cambiamento strutturale in atto interviene a sottolineare ulteriormente le pesanti inefficienze del sistema di istruzione terziaria nazionale.

3 I numeri e le tendenze europee

Il presente capitolo è dedicato ad illustrare le dinamiche di crescita delle libere professioni in Europa e nei singoli paesi europei. Le analisi prendono in esame il periodo 2009 – 2023, osservandone le variazioni complessive e quelle intervenute nella congiuntura più recente.

Figura 3.1: Composizione delle forze lavoro nell’Unione europea per il 2009 e il 2023 (valori 2022 in parentesi)

Valori in migliaia e % sull’aggregato di livello superiore. Classe d’età 15 anni e più. Anni 2009, 2022 e 2023.

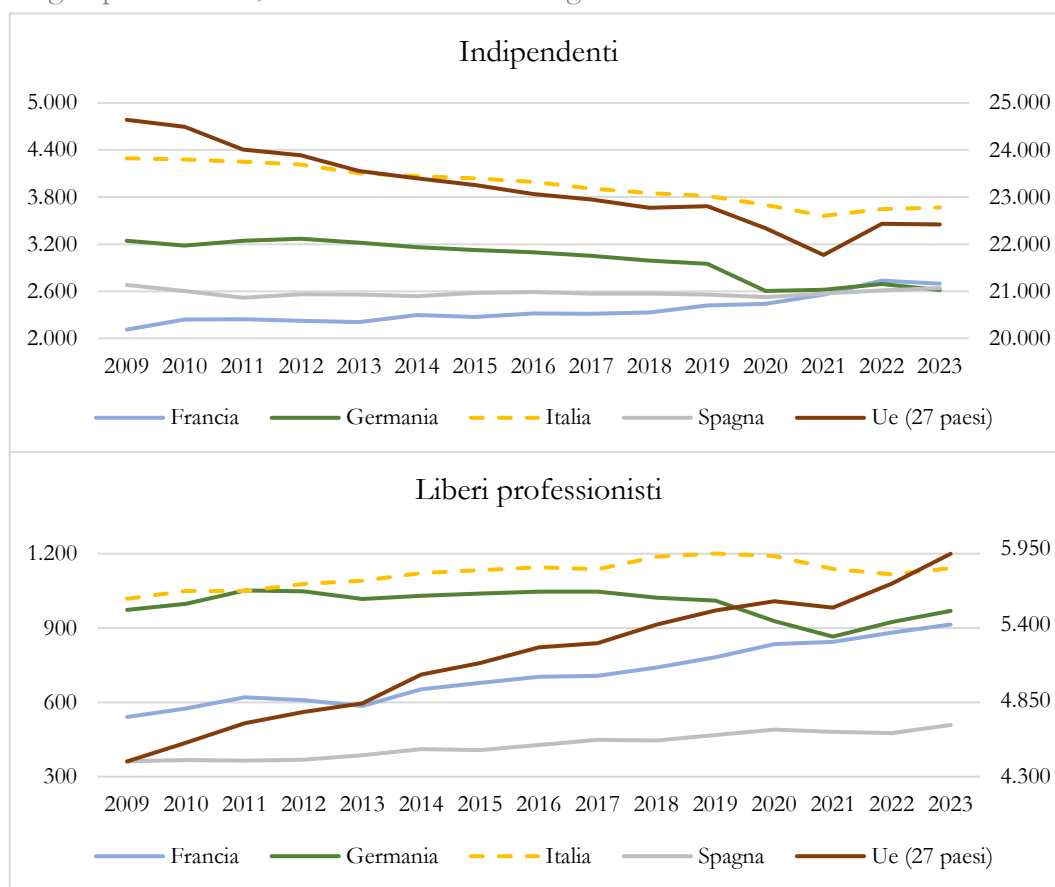


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

L’impetuoso aumento dei numeri della libera professione, che rappresenta un tratto unificante dei mercati del lavoro europei, si iscrive nel più ampio contesto di crescita occupazionale che ha caratterizzato l’ultimo quindicennio. Tra il 2009 e il 2023 l’Unione europea conosce un’importante contrazione della disoccupazione (-5,7 milioni) e una crescita degli occupati pari a quasi 16 milioni di unità. Se si guarda alla sola occupazione dipendente i dati risultano ancora più significativi: l’incremento occupazionale – pari a circa 16 milioni 600 mila unità – assorbe infatti anche le perdite che si sono registrate negli stessi anni nel comparto del lavoro indipendente, che ammontano a circa 700 mila unità (Figura 3.1). In questo quadro, caratterizzato da forte incremento occupazionale e generale crisi del lavoro autonomo, le libere professioni sono andate progressivamente espandendo e consolidando il proprio ruolo nel mercato del lavoro europeo, con un’unica battuta d’arresto nel 2021, a seguito delle ripercussioni della crisi pandemica (Figura 3.2, seconda parte).

Figura 3.2: Andamento degli indipendenti e dei liberi professionisti* in Francia, Germania, Italia, Spagna e Unione europea

Singoli paesi asse sx, Ue asse dx. Valori in migliaia. Anni 2009-2023.



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

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Vale la pena soffermarsi ulteriormente sulle differenti traiettorie evidenziate rispettivamente dagli indipendenti nel loro complesso e dai liberi professionisti (Figura 3.2). La crisi del lavoro autonomo – in atto ormai da molti anni – si è aggravata pesantemente con lo shock economico dovuto alla pandemia. Nel biennio 2020-2021 il crollo delle partite Iva in Europa ammontava a oltre 1 milione. Il biennio successivo (2022-2023) ha consentito di recuperare interamente tale crollo, riportando i numeri sui valori pre crisi. Se si guarda alle traiettorie dei singoli paesi valorizzati nel grafico (Italia, Francia, Germania, Spagna) è possibile apprezzare alcune specificità. La ripresa dell'ultimo biennio riguarda tutti i contesti nazionali, con la parziale eccezione della Germania, dove i numeri calano leggermente nell'ultimo anno. Il confronto tra i 4 maggiori paesi europei consente inoltre di apprezzare come il fenomeno dell'erosione del lavoro indipendente sia particolarmente accentuato in Germania. In questo paese, e in misura minore in Italia, il declino dei numeri del lavoro indipendente prosegue da oltre un decennio ed, è ravvisabile, in particolare, il forte calo subito nel 2020. Di converso, la Francia mostra un andamento crescente che si conferma anche durante la pandemia da Covid-19. La dinamica dell'occupazione indipendente in Spagna si mantiene sostanzialmente stabile sul medio periodo, in lieve aumento negli anni più recenti.

La dinamica del comparto libero professionale è affatto diversa: la crescita progressiva che si registra da anni in Europa, con la sola eccezione del 2021, è sostanzialmente ravvisabile anche nelle maggiori economie dell'area. Anche in questo caso, tuttavia, la Germania presenta dinamiche specifiche: qui la progressione delle libere professioni si arresta già con il 2011 e la flessione del 2020 risulta più accentuata che altrove. L'Italia infine, che si caratterizza in quanto paese delle professioni per eccellenza, registra dal 2019 una flessione che si protrae a tutto il 2022.

Se si guarda alle variazioni occupazionali intervenute nell'ultimo anno (tra 2022 e 2023, Figura 3.1) si osserva una ripresa occupazionale anche nell'area del lavoro indipendente – pari a circa 202 mila lavoratori in più nell'Unione europea – mentre prosegue la crescita dell'occupazione dipendente e scende ulteriormente il numero di disoccupati.

Come già anticipato, l'incremento occupazionale intervenuto nell'area del lavoro indipendente nell'ultimo biennio ha consentito il generale recupero dei livelli occupazionali pre pandemia. Permangono tuttavia notevoli eccezioni, tra tutte Germania (che al 2023 segna un calo di lavoratori indipendenti pari a 9,4 punti percentuali rispetto al 2019) e Italia (-4,1%). Anche in Romania, Portogallo, Repubblica Ceca, Bulgaria, Cipro e Finlandia i volumi dell'occupazione indipendente si mantengono al di sotto dei livelli pre pandemia. Va tuttavia osservato che in alcuni di questi contesti - in particolare Italia, Repubblica Ceca e Bulgaria - si assiste a una ripresa tra 2022 e 2023. In generale, le dinamiche registrate nell'ultimo anno sono molto eterogenee: i paesi in cui gli indipendenti crescono maggiormente sono l'Estonia, la Slovenia, la Svezia e i Paesi Bassi, che riconfermano il trend degli anni precedenti (Tabella 3.1).

Riportando l'attenzione sui liberi professionisti, la Tabella 3.2 consente nuovamente di apprezzare la forte crescita di cui essi sono stati protagonisti nel contesto occupazionale europeo: +24,9% tra 2009 e 2019. Tale dinamica positiva è proseguita anche nel periodo più recente (+3,8% nell'ultimo anno e +7,3% tra 2019 e 2023). Il decennio 2009-2019 vede un'espansione delle libere professioni che interessa senza eccezioni tutti i contesti nazionali, seppure con intensità diverse. Negli anni più recenti invece le dinamiche si diversificano: in alcuni paesi – Italia *in primis* se si guarda ai valori assoluti – la crisi economica indotta dalla pandemia ha comportato perdite significative a carico del comparto libero professionale. In Italia la variazione negativa rispetto al 2019 è pari al -4,5% (-54.300 unità) con una tendenza al recupero nell'ultimo anno. Oltre all'Italia, i paesi che mostrano un calo del comparto libero professionale rispetto al periodo pre-pandemia sono Germania, Repubblica Ceca, Slovacchia, Finlandia, Grecia e Cipro; nella maggior parte dei casi, tuttavia, la dinamica dell'ultimo anno (2023) appare positiva.

Tabella 3.1: Numero di indipendenti, variazione relativa 2009-2019, 2019-2023 e 2022-2023 e differenza 2023-2019 nell'Unione europea e nei singoli paesi

Valori in migliaia. Ordinamento per differenza crescente. Anni 2009, 2019, 2022 e 2023.

	Valore assoluto				Variazione			Differenza
	2009	2019	2022	2023	2009-2019	2019-2023	2022-2023	2023-2019
Romania	1.922	1.455	929	880	-24,3%	-39,5%	-5,2%	-575
Germania	4.215	3.958	3.617	3.586	-6,1%	-9,4%	-0,9%	-373
Italia	5.312	5.013	4.765	4.810	-5,6%	-4,1%	0,9%	-204
Portogallo	1.151	810	704	699	-29,7%	-13,7%	-0,8%	-111
Repubblica Ceca	798	865	802	825	8,4%	-4,6%	2,8%	-40
Bulgaria	373	330	314	318	-11,5%	-3,7%	1,2%	-12
Cipro	67	54	46	46	-19,8%	-14,0%	-0,2%	-8
Finlandia	321	335	338	330	4,3%	-1,5%	-2,2%	-5
Lussemburgo	18	23	28	27	29,1%	19,5%	-4,6%	4
Malta	22	40	43	44	81,4%	9,5%	1,2%	4
Slovenia	105	118	119	123	12,4%	3,7%	3,4%	4
Estonia	49	71	71	77	45,6%	8,8%	8,8%	6
Slovacchia	368	387	388	394	5,2%	1,8%	1,3%	7
Lituania	136	153	166	162	11,9%	5,9%	-2,7%	9
Austria	456	482	484	493	5,8%	2,2%	1,7%	10
Lettonia	91	100	113	113	10,0%	13,4%	0,4%	13
Danimarca	250	229	248	244	-8,3%	6,5%	-1,9%	15
Croazia	325	187	211	203	-42,4%	8,7%	-3,5%	16
Irlanda	334	323	342	343	-3,4%	6,1%	0,2%	20
Grecia	1.341	1.124	1.129	1.151	-16,2%	2,4%	2,0%	27
Svezia	471	492	527	543	4,5%	10,4%	3,0%	51
Belgio	599	649	718	722	8,4%	11,1%	0,5%	72
Ungheria	458	480	580	566	4,8%	18,1%	-2,4%	87
Spagna	3.042	3.026	3.087	3.149	-0,5%	4,1%	2,0%	123
Paesi Bassi	1.200	1.459	1.535	1.583	21,7%	8,5%	3,2%	124
Polonia	2.979	2.940	3.208	3.293	-1,3%	12,0%	2,6%	353
Francia	2.652	3.203	3.617	3.610	20,8%	12,7%	-0,2%	407
Ue (27 paesi)	29.051	28.304	28.129	28.331	-2,6%	0,1%	0,7%	27

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Tabella 3.2: Numero di liberi professionisti*, variazione relativa 2009-2019, 2019-2023, 2022-2023 e differenza 2023-2019 nell'Unione europea e nei singoli paesi**

Valori in migliaia. Ordinamento per differenza crescente. Anni 2009, 2019, 2022 e 2023.

	Valore assoluto				Variazione			Differenza
	2009	2019	2022	2023	2009-2019	2019-2023	2022-2023	2023-2019
Italia	1.018,0	1.195,2	1.117,2	1.140,9	17,4%	-4,5%	2,1%	-54,3
Germania	973,3	1.010,8	923,7	969,3	3,9%	-4,1%	4,9%	-41,5
Repubblica Ceca	113,4	145,1	131,3	126,4	28,0%	-12,9%	-3,7%	-18,7
Slovacchia	51,7	66,2	56,7	54,2	28,0%	-18,1%	-4,4%	-12,0
Finlandia	49,5	67,5	65,2	62,9	36,4%	-6,8%	-3,5%	-4,6
Grecia	153,8	167,0	164,1	165,6	8,6%	-0,8%	0,9%	-1,4
Cipro	6,8	8,1	7,5	7,7	19,1%	-4,9%	2,7%	-0,4
Lussemburgo	6,0	8,3	10,2	9,2	38,3%	10,8%	-9,8%	0,9
Estonia	7,3	11,9	9,8	13,0	63,0%	9,2%	32,7%	1,1
Malta	2,3	4,3	5,4	5,5	87,0%	27,9%	1,9%	1,2
Romania	29,0	32,9	54,9	34,4	13,4%	4,6%	-37,3%	1,5
Danimarca	51,5	53,3	56,2	56,4	3,5%	5,8%	0,4%	3,1
Slovenia	10,8	19,6	23,9	23,1	81,5%	17,9%	-3,3%	3,5
Lettonia	11,0	11,8	13,9	15,6	7,3%	32,2%	12,2%	3,8
Lituania	7,2	15,4	19,2	21,0	113,9%	36,4%	9,4%	5,6
Irlanda	46,6	46,7	54,9	54,5	0,2%	16,7%	-0,7%	7,8
Croazia	18,2	22,7	27,7	31,3	24,7%	37,9%	13,0%	8,6
Bulgaria	36,7	40,3	46,8	50,0	9,8%	24,1%	6,8%	9,7
Austria	85,1	113,1	111,6	124,0	32,9%	9,6%	11,1%	10,9
Portogallo	68,4	101,9	111,0	114,1	49,0%	12,0%	2,8%	12,2
Ungheria	60,1	74,8	95,2	90,1	24,5%	20,5%	-5,4%	15,3
Belgio	148,9	184,6	219,2	220,5	24,0%	19,4%	0,6%	35,9
Spagna	361,9	468,2	475,4	508,8	29,4%	8,7%	7,0%	40,6
Svezia	93,5	101,2	129,0	149,5	8,2%	47,7%	15,9%	48,3
Polonia	210,8	361,6	402,9	449,1	71,5%	24,2%	11,5%	87,5
Paesi Bassi	248,0	395,5	481,0	498,6	59,5%	26,1%	3,7%	103,1
Francia	541,1	782,5	881,8	914,3	44,6%	16,8%	3,7%	131,8
Ue (27 paesi)	4.410,3	5.510,4	5.695,5	5.910,2	24,9%	7,3%	3,8%	399,8

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

** In assenza di dati si sono eseguite le seguenti sostituzioni: Estonia valore 2010 per il 2009; Malta valore 2012 per il 2009 e valore 2018 per il 2019; Lituania valore 2014 per il 2009

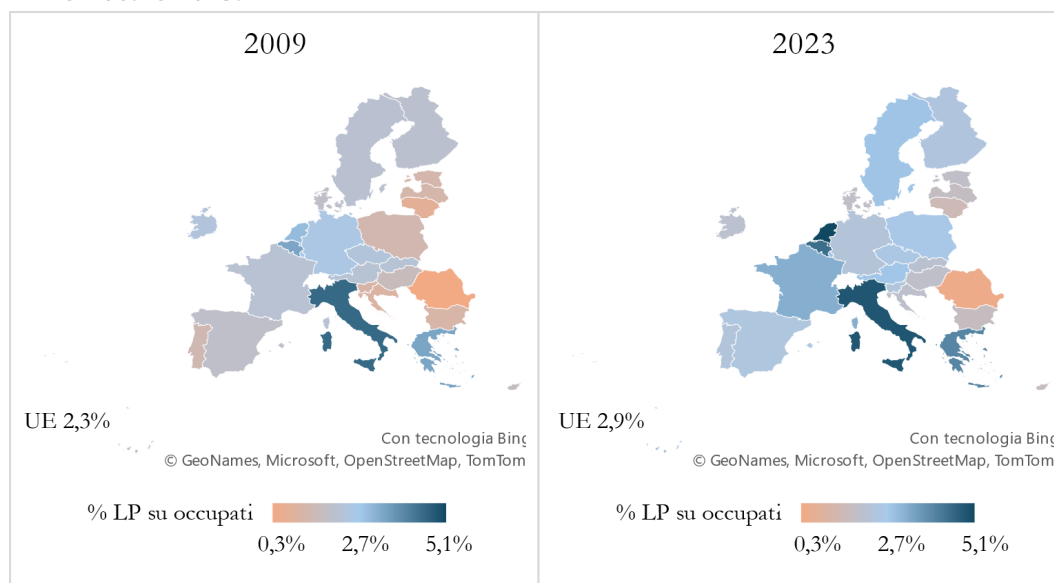
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

La costante crescita del comparto libero professionale ha portato a riconfigurare il peso (e con esso il ruolo) dei liberi professionisti sul complesso dell'occupazione (Figura 3.3). Il lavoro intellettuale svolto in forma indipendente, che ha ad oggetto la produzione di servizi a favore di terzi, coinvolge oggi quasi 3 lavoratori su 100 in Europa (erano 2,3 nel 2009). In Italia si contano quasi 5 liberi professionisti al servizio

di collettività e imprese ogni 100 occupati. Le differenze tra paesi permangono rilevanti, motivate da ragioni storiche e macroeconomiche: le specializzazioni settoriali dei diversi paesi rappresentano un fattore fondamentale, così come i diversi gradi di terziarizzazione dell'economia, le dimensioni medie d'impresa e i livelli occupazionali; altrettanta importanza riveste l'architettura del *welfare* e il ruolo che il legislatore affida ai professionisti nella gestione e nell'erogazione di tali servizi, con particolare riferimento alla sanità. Ma aldilà delle persistenti differenze – che fanno sì che l'Italia si collochi oggi come ieri ai vertici per quanto riguarda la presenza di liberi professionisti – i dati rappresentano una tendenza molto chiara, data dalla crescente incidenza del contributo delle libere professioni alle economie europee. Il trend è trasversale e presenta poche eccezioni (Germania e Irlanda le più rilevanti). Se dunque fino a qualche anno fa il caso italiano – che presentava una densità di liberi professionisti all'incirca doppia rispetto alla media europea – costituiva una sorta di anomalia, ora non è più così. La crescita trasversale della libera professione testimonia come questa componente rappresenti un pilastro fondamentale di sistemi economico sociali sempre più basati sull'economia della conoscenza. Un riscontro in questo senso si ha anche dalla Figura 3.4, che evidenzia la relazione positiva tra Pil pro capite e incidenza dei liberi professionisti nei paesi europei.

Figura 3.3: Percentuale di liberi professionisti sugli occupati nell'Unione europea e nei singoli paesi**

Anno 2009 e 2023.



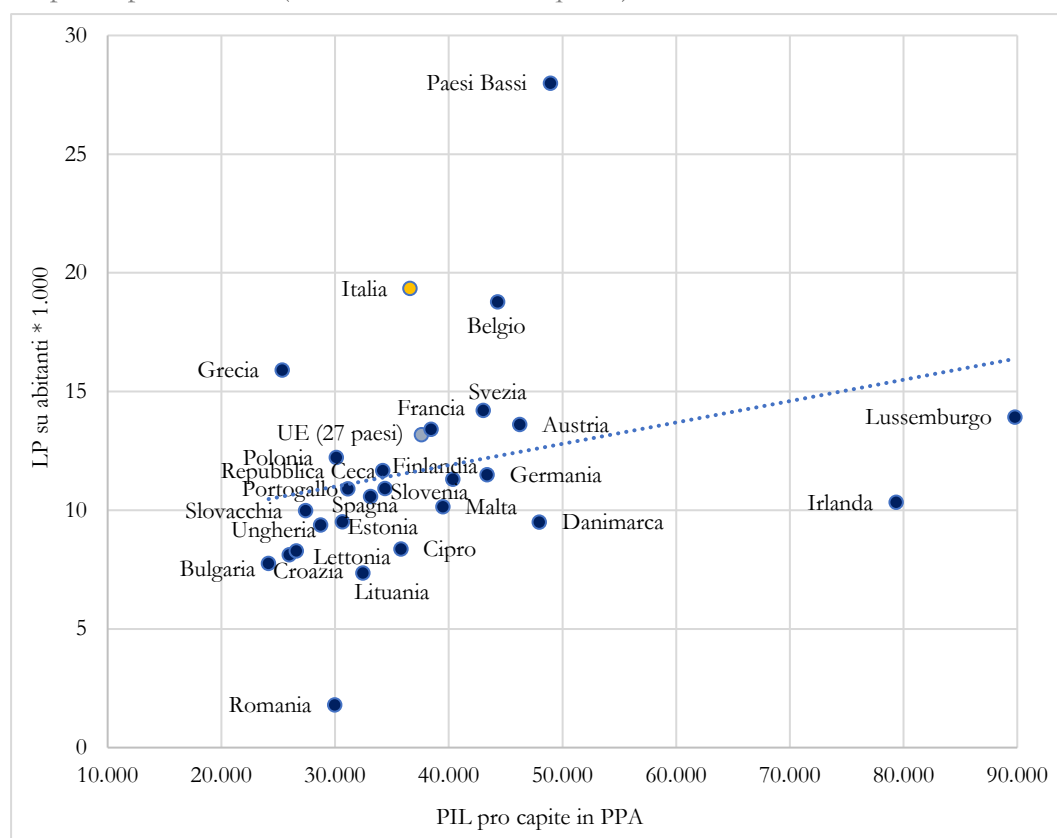
*I dati si riferiscono solo ai liberi professionisti che svolgono attività professionali, scientifiche e tecniche o che lavorano nel settore della sanità e dei servizi sociali

**In assenza di dati si sono eseguite le seguenti sostituzioni: Estonia valore del 2010 per il 2009. Malta valore del 2012 per il 2009. Lituania valore del 2014 per il 2009

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Figura 3.4: Pil pro capite in PPA e liberi professionisti* per 1.000 abitanti nell'Unione europea e nei singoli paesi**

Pil pro capite in PPA (Parità di Potere d'Acquisto). Anno 2023.



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

** In assenza di dati si sono eseguite le seguenti sostituzioni: Croazia valore 2022 per il 2023 per il PIL pro capite in PPA

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

I dati Eurostat rendono disponibile un'ulteriore disaggregazione dei liberi professionisti, consentendo in particolare di distinguere i professionisti che operano nelle "Attività professionali, scientifiche e tecniche" (Tabella 3.3) dai professionisti della sanità e dei servizi sociali (Tabella 3.4). Entrambi gli aggregati risultano in crescita sul medio – lungo periodo (2009-2023): +23,1% le attività professionali, scientifiche e tecniche; +28,4% quelle del comparto socio-sanitario. La dinamicità della crescita nel post pandemia è elevata soprattutto per le attività mediche e sociali, che registrano al 2023 un +9,8% rispetto al 2019, con un'accelerazione importante nell'ultimo anno (+5,1%); le altre attività segnano un +5,9% tra 2019 e 2023. Anche in questo caso il 2023 registra un dato di crescita importante (+3%).

L'Italia, in controtendenza rispetto alla dinamica generale, mostra variazioni negative sia tra i professionisti dell'area tecnica e scientifica (-2,1%) sia – soprattutto – tra quelli della salute (-11,3%). Il saldo positivo intervenuto nell'ultimo anno di osservazione non appare sufficiente a colmare le perdite occupazionali createsi a seguito della crisi pandemica: complessivamente il bilancio rispetto al 2019 parla di circa 35 mila professionisti in meno nell'area sociosanitaria e 19 mila unità mancanti nelle altre attività. La Germania risulta la prima nazione per quanto riguarda le perdite nell'area

delle attività professionali tecnico scientifiche, con un calo di oltre 72 mila unità rispetto al periodo pre crisi pandemica (-12,5%).

Tabella 3.3: Numero di liberi professionisti* impiegati nelle attività professionali, scientifiche e tecniche, variazione relativa 2009-2019, 2019-2023, 2022-2023 e differenza 2023-2019 nell'Unione europea e nei singoli paesi

Valori in migliaia. Ordinamento per differenza crescente. Anni 2009, 2019, 2022 e 2023.

	Valore assoluto				Variazione			Differenza
	2009	2019	2022	2023	2009-2019	2019-2023	2022-2023	2023-2019
Germania	556,6	578,7	495,8	506,3	4,0%	-12,5%	2,1%	-72,4
Italia	793,0	884,0	844,8	865,0	11,5%	-2,1%	2,4%	-19,0
Grecia	119,3	119,4	107,0	105,1	0,1%	-12,0%	-1,8%	-14,3
Repubblica Ceca	87,5	118,7	106,5	106,5	35,7%	-10,3%	0,0%	-12,2
Finlandia	29,7	43,1	40,6	40,0	45,1%	-7,2%	-1,5%	-3,1
Romania	19,3	22,9	32,2	21,0	18,7%	-8,3%	-34,8%	-1,9
Slovacchia	36,3	37,1	40,3	35,2	2,2%	-5,1%	-12,7%	-1,9
Malta	1,7	3,8	3,4	4,0	123,5%	5,3%	17,6%	0,2
Cipro	3,7	4,4	4,3	4,8	18,9%	9,1%	11,6%	0,4
Lussemburgo	3,5	4,5	5,5	5,1	28,6%	13,3%	-7,3%	0,6
Danimarca	30,9	31,8	34,6	33,1	2,9%	4,1%	-4,3%	1,3
Estonia	6,0	9,4	7,9	10,7	56,7%	13,8%	35,4%	1,3
Irlanda	32,1	32,8	38,0	35,1	2,2%	7,0%	-7,6%	2,3
Lettonia	7,1	8,0	9,8	11,3	12,7%	41,3%	15,3%	3,3
Slovenia	8,7	17,2	21,2	20,6	97,7%	19,8%	-2,8%	3,4
Austria	55,4	68,4	66,9	72,5	23,5%	6,0%	8,4%	4,1
Lituania	5,7	13,8	16,6	18,1	142,1%	31,2%	9,0%	4,3
Portogallo	51,4	75,4	81,5	82,0	46,7%	8,8%	0,6%	6,6
Bulgaria	25,8	26,9	32,8	34,1	4,3%	26,8%	4,0%	7,2
Croazia	13,9	17,6	23,4	26,1	26,6%	48,3%	11,5%	8,5
Ungheria	47,2	55,1	75,6	70,9	16,7%	28,7%	-6,2%	15,8
Spagna	291,2	358,0	365,1	378,5	22,9%	5,7%	3,7%	20,5
Belgio	76,8	104,0	128,0	130,9	35,4%	25,9%	2,3%	26,9
Svezia	76,0	84,2	108,8	128,0	10,8%	52,0%	17,6%	43,8
Polonia	150,3	248,2	263,2	295,1	65,1%	18,9%	12,1%	46,9
Paesi Bassi	145,7	250,7	302,5	308,6	72,1%	23,1%	2,0%	57,9
Francia	227,7	356,1	416,7	435,3	56,4%	22,2%	4,5%	79,2
Ue (27 paesi)	2.902,6	3.574,0	3.672,9	3.784,1	23,1%	5,9%	3,0%	210,1

*I dati si riferiscono solo ai liberi professionisti che svolgono attività professionali, scientifiche e tecniche.

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Tabella 3.4: Numero di liberi professionisti* impiegati nel settore della sanità e dei servizi sociali, variazione relativa 2009-2019, 2019-2023, 2022-2023 e differenza 2023-2019 nell'Unione europea e nei singoli paesi**

Valori in migliaia. Ordinamento per differenza crescente. Anni 2009, 2019, 2022 e 2023.

	Valore assoluto				Variazione			Differenza
	2009	2019	2022	2023	2009-2019	2019-2023	2022-2023	2023-2019
Italia	225,0	311,2	272,4	275,9	38,3%	-11,3%	1,3%	-35,3
Slovacchia	15,4	29,1	16,4	19,0	89,0%	-34,7%	15,9%	-10,1
Repubblica Ceca	25,9	26,4	24,8	19,9	1,9%	-24,6%	-19,8%	-6,5
Finlandia	19,8	24,4	24,6	22,9	23,2%	-6,1%	-6,9%	-1,5
Cipro	3,1	3,7	3,2	2,9	19,4%	-21,6%	-9,4%	-0,8
Ungheria	12,9	19,7	19,6	19,2	52,7%	-2,5%	-2,0%	-0,5
Estonia	1,3	2,5	1,9	2,3	92,3%	-8,0%	21,1%	-0,2
Croazia	4,3	5,1	4,3	5,2	18,6%	2,0%	20,9%	0,1
Slovenia	2,1	2,4	2,7	2,5	14,3%	4,2%	-7,4%	0,1
Lussemburgo	2,5	3,8	4,7	4,1	52,0%	7,9%	-12,8%	0,3
Lettonia	3,9	3,8	4,1	4,3	-2,6%	13,2%	4,9%	0,5
Malta	0,6	0,5	2,0	1,5	-16,7%	200,0%	-25,0%	1,0
Lituania	1,5	1,6	2,6	2,9	6,7%	81,3%	11,5%	1,3
Danimarca	20,6	21,5	21,6	23,3	4,4%	8,4%	7,9%	1,8
Bulgaria	10,9	13,4	14,0	15,9	22,9%	18,7%	13,6%	2,5
Romania	9,7	10,0	22,7	13,4	3,1%	34,0%	-41,0%	3,4
Svezia	17,5	17,0	20,2	21,5	-2,9%	26,5%	6,4%	4,5
Irlanda	14,5	13,9	16,9	19,4	-4,1%	39,6%	14,8%	5,5
Portogallo	17,0	26,5	29,5	32,1	55,9%	21,1%	8,8%	5,6
Austria	29,7	44,7	44,7	51,5	50,5%	15,2%	15,2%	6,8
Belgio	72,1	80,6	91,2	89,6	11,8%	11,2%	-1,8%	9,0
Grecia	34,5	47,6	57,1	60,5	38,0%	27,1%	6,0%	12,9
Spagna	70,7	110,2	110,3	130,3	55,9%	18,2%	18,1%	20,1
Germania	416,7	432,1	427,9	463,0	3,7%	7,2%	8,2%	30,9
Polonia	60,5	113,4	139,7	154,0	87,4%	35,8%	10,2%	40,6
Paesi Bassi	102,3	144,8	178,5	190,0	41,5%	31,2%	6,4%	45,2
Francia	313,4	426,4	465,1	479,0	36,1%	12,3%	3,0%	52,6
Ue (27 paesi)	1.507,7	1.936,4	2.022,6	2.126,1	28,4%	9,8%	5,1%	189,7

* I dati si riferiscono solo ai liberi professionisti che lavorano nel settore della sanità e dei servizi sociali

** In assenza di dati si sono eseguite le seguenti sostituzioni: Estonia valore 2010 per il 2009; Malta valore 2012 per il 2009 e valore 2018 per il 2019; Lituania valore 2014 per il 2009

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Le casistiche che si registrano nei diversi contesti nazionali a seguito della crisi sono estremamente differenziate. Se ci si focalizza in particolare su quello che è il settore più esposto agli effetti diretti della pandemia, ovvero quello socio-sanitario, colpisce la forte polarizzazione delle situazioni: da un lato vi sono paesi (quali Spagna, Germania, Polonia, Paesi Bassi, Francia) che vedono una forte crescita del lavoro indipendente nel settore della salute; dall'altro si registrano situazioni nazionali caratterizzate da un vero e proprio tracollo dell'attività indipendente in Sanità. In quest'ultimo gruppo si segnalano in particolare i casi di Italia, Slovacchia, Repubblica Ceca e Finlandia. In termini percentuali la situazione più drammatica sembra essere quella della Slovacchia, che pur a fronte del sostanzioso recupero dell'ultimo anno (+15,9%) subisce un crollo del 34,7% a seguito dell'emergenza Covid. La dinamica si iscrive all'interno di una pesante crisi del settore sanitario che domina il paese, afflitto da una forte carenza di personale medico e infermieristico, anche a causa di livelli retributivi non in linea con quelli di altri paesi europei, che spingono molti specialisti ad emigrare. Non si tratta dunque di crisi della libera professione – che appare in crescita nelle altre aree di attività – quanto piuttosto di difficoltà strutturali del sistema sanitario, acuitesi con la pandemia.

Va anche specificato che il ricorso alla libera professione nel settore sanitario in alcuni paesi è molto contenuto e i professionisti della salute costituiscono solo una piccola parte del comparto libero professionale: la composizione per settore dei liberi professionisti – in relazione alle due grandi aree, quella socio-sanitaria e quella delle altre professioni liberali – diverge infatti molto tra i paesi europei (Tabella 3.5). Da un lato troviamo paesi quali Slovenia, Lituania e Svezia, caratterizzati, oltre che da una straordinaria vivacità di crescita del comparto libero professionale, da una nettissima prevalenza delle professioni tecnico scientifiche, con più dell'85% dei professionisti occupati in questo settore, e viceversa da un limitato ricorso alla libera professione in sanità. Al lato opposto si pongono paesi quali Francia, Germania, Lussemburgo, Austria, Danimarca e Belgio, dove il peso del comparto sanitario sulla libera professione è superiore al 40%; in Francia, in particolare, la componente di area medica e sociale detiene un peso maggioritario (52,4%). Mediamente, in Ue, circa un terzo dei liberi professionisti opera nella sanità e i restanti due terzi nelle altre professioni. La composizione dell'Italia rispecchia la radicata e composita tradizione del nostro paese nelle professioni liberali e vede all'incirca un quarto dei professionisti impegnati nel comparto medico e tre quarti di essi operanti nelle attività professionali, scientifiche e tecniche.

Tabella 3.5: Composizione percentuale delle libere professioni nell'Unione europea e nei singoli paesi

Valori %. Ordinamento per quota attività professionali, scientifiche e tecniche decrescente. Anno 2023.

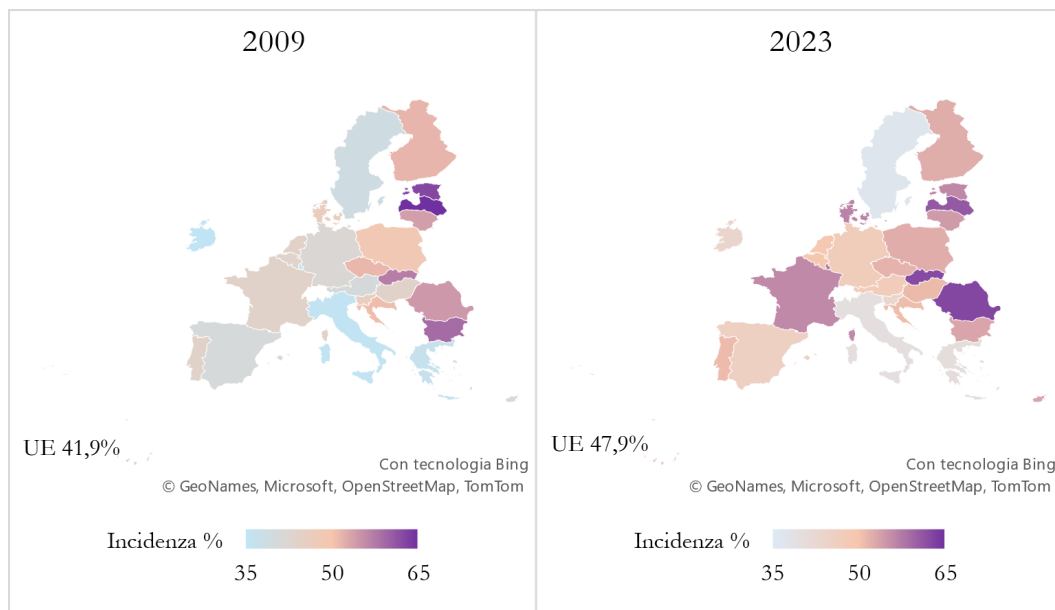
	Attività professionali, scientifiche e tecniche	Professioni della sanità e servizi sociali	Totale
Slovenia	89,2	10,8	100,0
Lituania	86,2	13,8	100,0
Svezia	85,6	14,4	100,0
Repubblica Ceca	84,3	15,7	100,0
Croazia	83,4	16,6	100,0
Estonia	82,3	17,7	100,0
Ungheria	78,7	21,3	100,0
Italia	75,8	24,2	100,0
Spagna	74,4	25,6	100,0
Malta	72,7	27,3	100,0
Lettonia	72,4	27,6	100,0
Portogallo	71,9	28,1	100,0
Bulgaria	68,2	31,8	100,0
Polonia	65,7	34,3	100,0
Slovacchia	64,9	35,1	100,0
Irlanda	64,4	35,6	100,0
Finlandia	63,6	36,4	100,0
Grecia	63,5	36,5	100,0
Cipro	62,3	37,7	100,0
Paesi Bassi	61,9	38,1	100,0
Romania	61,0	39,0	100,0
Belgio	59,4	40,6	100,0
Danimarca	58,7	41,3	100,0
Austria	58,5	41,5	100,0
Lussemburgo	55,4	44,6	100,0
Germania	52,2	47,8	100,0
Francia	47,6	52,4	100,0
Ue (27 paesi)	64,0	36,0	100,0

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

La crescita occupazionale intervenuta nel bacino delle libere professioni ha comportato anche una ricomposizione delle quote maschili e femminili: la percentuale di professioniste donne è andata rapidamente crescendo negli ultimi anni in Europa, benché permanga una debole prevalenza maschile. Le libere professioniste passano dal 41,9% del 2009 al 47,9% del 2023 (Figura 3.5). Sono numerosi i paesi che vedono prevalere la componente femminile nell'alveo della libera professione. L'Italia non è tra questi: caratterizzata, come abbiamo visto già nel Capitolo 1, da una bassa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, l'Italia esprime una minore presenza femminile anche con riguardo all'occupazione libero professionale. Il nostro paese si conferma, oggi come nel 2009, agli ultimi posti della classifica di *gender balance*, pur mostrando valori in crescita (dal 35,5% del 2009 al 40,0% del 2023).

Figura 3.5: Quota di donne sul totale dei liberi professionisti* nell'Unione europea e nei singoli paesi europei**

Valori %. Anni 2009 e 2023.



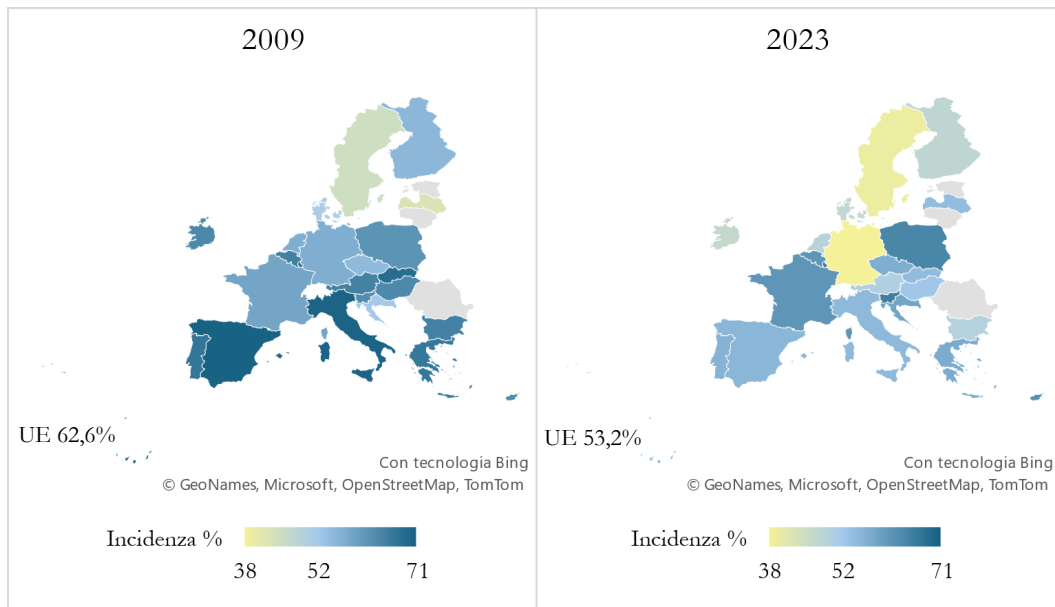
*I dati si riferiscono solo ai liberi professionisti che svolgono attività professionali, scientifiche e tecniche o che lavorano nel settore della sanità e dei servizi sociali

** Malta è stata rimossa per mancanza valori. In assenza di dati si sono eseguite le seguenti sostituzioni: Lituania valore 2014 per il 2009; Estonia valore 2011 per il 2009

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Figura 3.6: Quota di professionisti under 50* sul totale dei liberi professionisti nell'Unione europea e nei singoli paesi europei**

Valori %. Ordinamento per incidenza LP nella fascia d'età 25-49 decrescente. Anni 2009 e 2023.



*I dati si riferiscono solo ai liberi professionisti che svolgono attività professionali, scientifiche e tecniche o che lavorano nel settore della sanità e dei servizi sociali di età compresa tra i 25 e i 49 anni

**Estonia, Lituania, Malta, e Romania sono stati rimossi per mancanza valori. In assenza di dati si sono eseguite le seguenti sostituzioni: Lussemburgo valore 2022 per il 2023

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

A chiusura di quest'analisi comparata, si pone l'attenzione su quello che rappresenta un elemento di criticità del comparto libero professionale, ovvero il suo progressivo invecchiamento. Va premesso che l'ampiezza delle classi d'età rese disponibili da Eurostat non consente un dettaglio puntuale, ma permette di distinguere sostanzialmente due gruppi: i professionisti tra i 25 e i 49 anni d'età e quelli dai 50 anni in su. Ciò che si osserva mediamente in Europa è un netto calo della componente *under 50*, dal 62,6% del 2009 al 53,2% del 2023 (Figura 3.6). Dunque, oggi in Europa quasi un libero professionista su due ha più di 50 anni. Tale processo di invecchiamento ha luogo in quasi tutti i paesi. Sono solo sei i paesi in controtendenza: Croazia, Slovenia, Polonia, Francia, Repubblica Ceca e Lettonia. Il dato che accomuna questi paesi è un'espansione del comparto libero professionale superiore alla media europea. In Polonia e Slovenia in particolare la quota di professionisti con meno di cinquant'anni si aggira oggi attorno al 65%; al polo opposto si colloca la Germania, paese interessato da uno straordinario invecchiamento della popolazione libero professionale, che va di pari passo con l'assottigliamento del bacino occupazionale intervenuto negli ultimi anni. Al 2023 in Germania solo il 37,9% dei professionisti ha meno di 50 anni (al 2009 la componente *under 50* si collocava attorno al 57%). Anche in Italia si manifestano gli effetti di un ridotto apporto di giovani nelle libere professioni: se infatti al 2009 oltre i due terzi dei professionisti (70,1%) avevano meno di 50 anni, oggi tale componente è scesa al 54,9%. Un trend molto simile si registra in Spagna (che al 2009 disponeva della popolazione libero professionale più giovane tra i paesi dell'Unione europea), dove la quota di professionisti *under 50* diminuisce di oltre 10 punti percentuali.

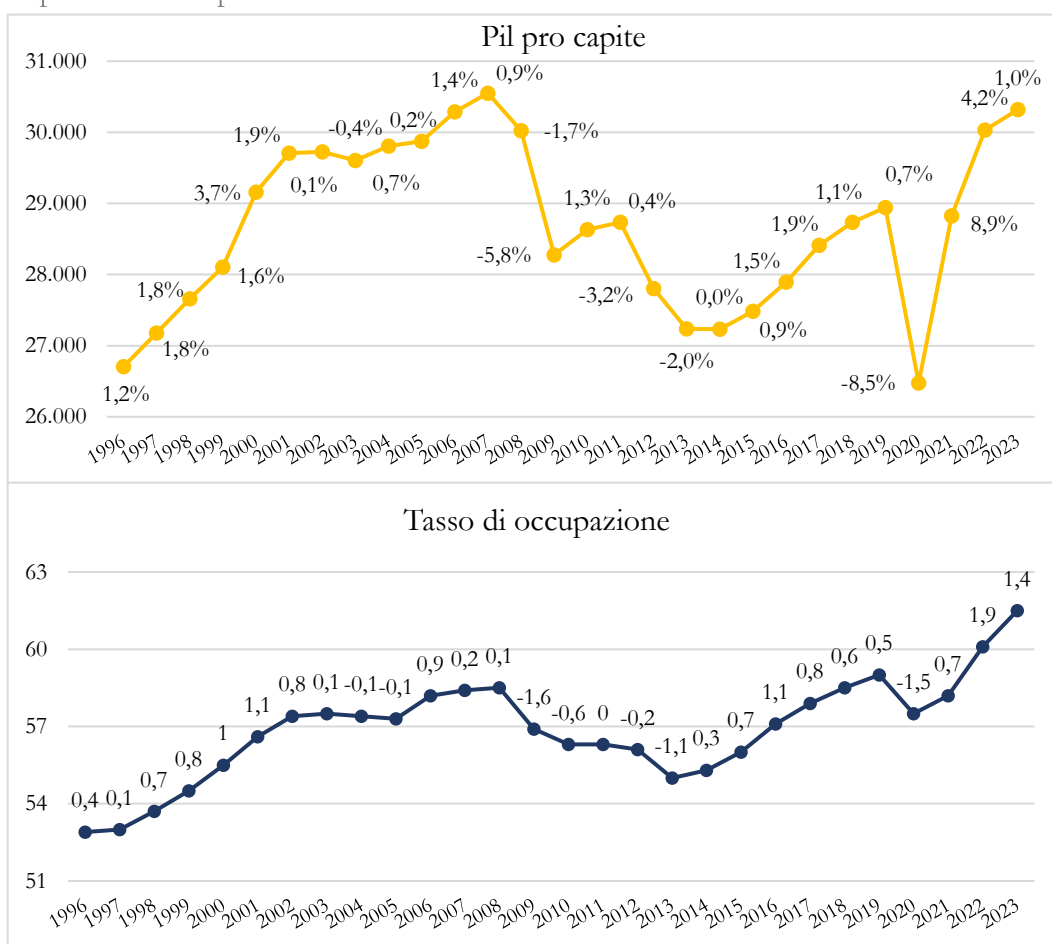
PARTE II
I LIBERI PROFESSIONISTI IN ITALIA

4 Le tendenze dell'economia nazionale

Il presente capitolo è dedicato all'analisi della congiuntura economica nazionale e approfondisce in particolare l'andamento del Pil e dell'occupazione nel periodo post pandemico. Come osservato nel primo capitolo del Rapporto, dedicato ai confronti internazionali, l'Italia ha mostrato una reattività nella ripresa superiore a quella registrata da altre economie nazionali, soprattutto nel periodo iniziale di uscita dalla crisi. Il balzo del Pil pro capite del 2021 (+8,9%) è stato seguito dal +4,2% segnato nel 2022. Nell'ultimo anno il progressivo rallentamento della dinamica di crescita ha condotto a un contenuto rialzo del Pil nazionale (+1%).

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

Nelle etichette la variazione % del Pil e la differenza del tasso di occupazione sempre rispetto all'anno precedente. Anni 1996-2023.



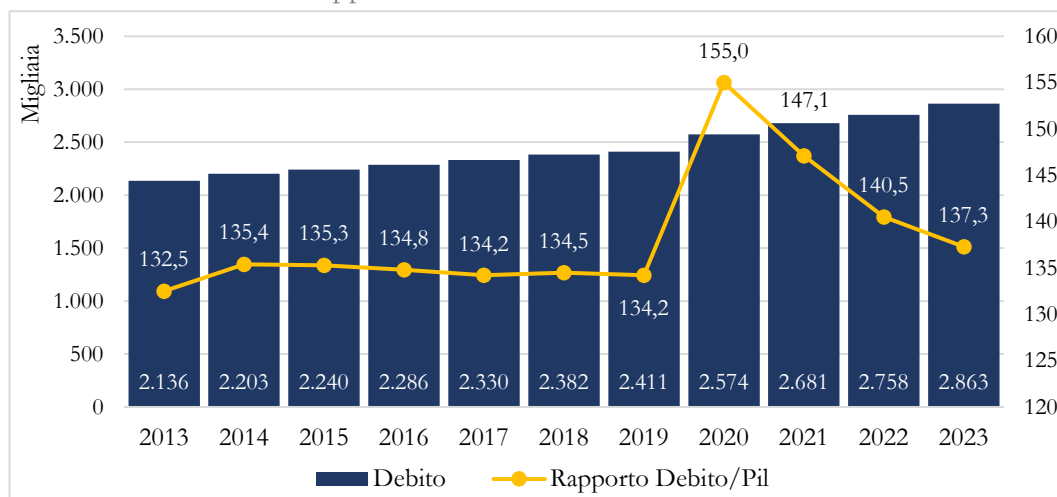
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Sotto il profilo occupazionale, la crescita è invece proseguita su ritmi sostenuti negli ultimi due anni, con progressivi superamenti dei massimi storici: se già nel 2022 si era oltrepassato il tasso di occupazione del 2019, nell'ultimo anno si è registrato un ulteriore incremento di 1,4 punti percentuali, che ha portato il tasso di occupazione italiano al 61,5%, livello mai precedentemente sperimentato dal mercato del lavoro nazionale.

Nel 2023 è proseguita la riduzione del rapporto debito/Pil, che era balzato al 155% nel 2020. Tale rapporto si attesta al 2023 sul 137,3 per cento, oltre tre punti percentuali in meno rispetto all'anno precedente (140,5 per cento). Il trend di riduzione è avvenuto però a fronte della continua espansione del debito pubblico, proseguita ininterrottamente dal 2013 (Figura 4.2), che ha recentemente portato la Commissione Europea ad avviare una procedura per disavanzo eccessivo nei confronti dell'Italia.

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

Debito in miliardi di €. Rapporto Debito / Pil in %. Anni 2013-2023.

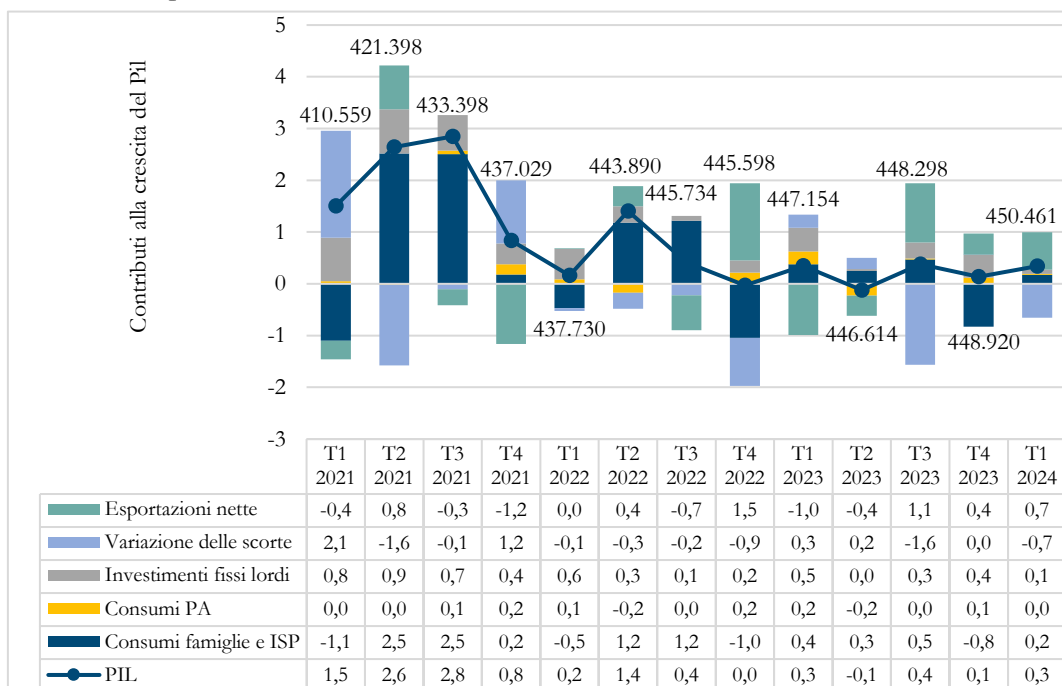


L'istogramma si riferisce all'asse sx, la linea gialla si riferisce all'asse dx

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Figura 4.3: Variazioni congiunturali del Pil e contributi delle componenti di domanda

Dati trimestrali destagionalizzati. Valori assoluti in milioni di euro (Pil) e variazioni % su trimestre precedente. Anni 2021-2024.

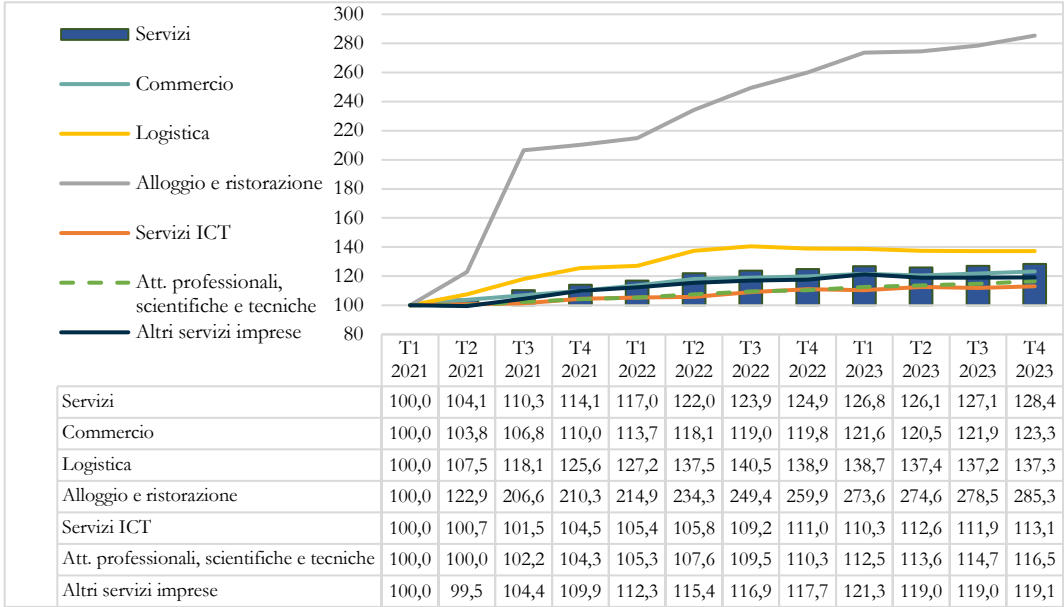


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

La Figura 4.3 mostra nel dettaglio trimestrale le variazioni del Pil e i contributi alla crescita apportati dalle diverse componenti tra il 2021 e il primo trimestre dell'anno in corso. Come anticipato si assiste a un progressivo rallentamento della dinamica: la ripresa del Pil reale, impetuosa nei primi tre trimestri del 2021, si attesta su ritmi piuttosto contenuti nei trimestri successivi. Il quarto trimestre 2022 segna una crescita nulla mentre il 2023 è contrassegnato da un secondo trimestre debolmente negativo (-0,1%) cui si susseguono variazioni di segno positivo. Il 2024 si apre con un +0,3% sul trimestre precedente. La lieve crescita congiunturale del primo trimestre 2024 è dovuta all'incremento congiunto delle esportazioni nette (+0,7%), dei consumi di famiglie e ISP (Istituzioni sociali private senza scopo di lucro al servizio delle famiglie, +0,2%) e dei consumi della Pubblica Amministrazione (+0,1%) nonché all'aumento degli investimenti fissi lordi (+0,1%), mentre diminuisce il volume delle scorte (-0,7%).

Figura 4.4: Fatturato dei servizi

Valori trimestrali destagionalizzati. Indice base T1-2021=100. Anni 2021-2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

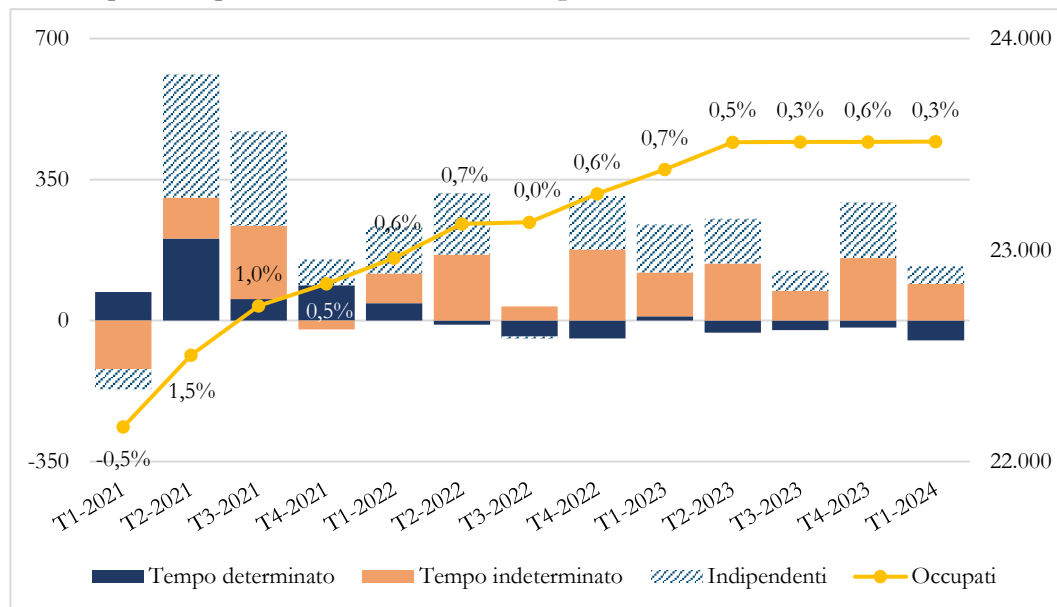
Anche nel comparto del terziario, centrale ai nostri interessi, il recupero è stato repentino: la crescita del fatturato ha consentito di colmare già al terzo trimestre del 2021 i livelli pre pandemia. Nel 2022 l'attività dei servizi ha continuato a crescere, consolidandosi nel primo trimestre del 2023, quando il fatturato del settore ha registrato ancora una volta un tasso di crescita congiunturale positivo. Il secondo trimestre 2023 individua invece una lieve flessione del dato complessivo dei servizi, che tuttavia risparmia il turismo, i servizi ICT e il comparto delle attività professionali, scientifiche e tecniche (Figura 4.4). La flessione negativa viene totalmente compensata nei trimestri successivi, associati a una dinamica positiva. I dati individuano in particolare nel settore alloggio e ristorazione un trend di crescita continuo ed esplosivo¹: se l'estate 2022 segna la definitiva ripresa del turismo, con un'accelerazione della crescita del fatturato, il 2023 rappresenta l'anno di consolidamento di tale crescita.

¹ Va tenuto conto che nel primo trimestre del 2021 il settore del turismo era entrato nuovamente in fase di lockdown.

Nell'ultimo trimestre 2023 risulta anche importante la crescita delle attività professionali, scientifiche e tecniche, che rispetto al periodo immediatamente precedente segnano un aumento di quasi due punti percentuali.

Figura 4.5: Occupati e variazione congiunturale per carattere dell'occupazione in Italia

Variazione congiunturale per tempo determinato, indeterminato e indipendenti e relativa per occupati. Valori trimestrali destagionalizzati. Anni 2021-2024.



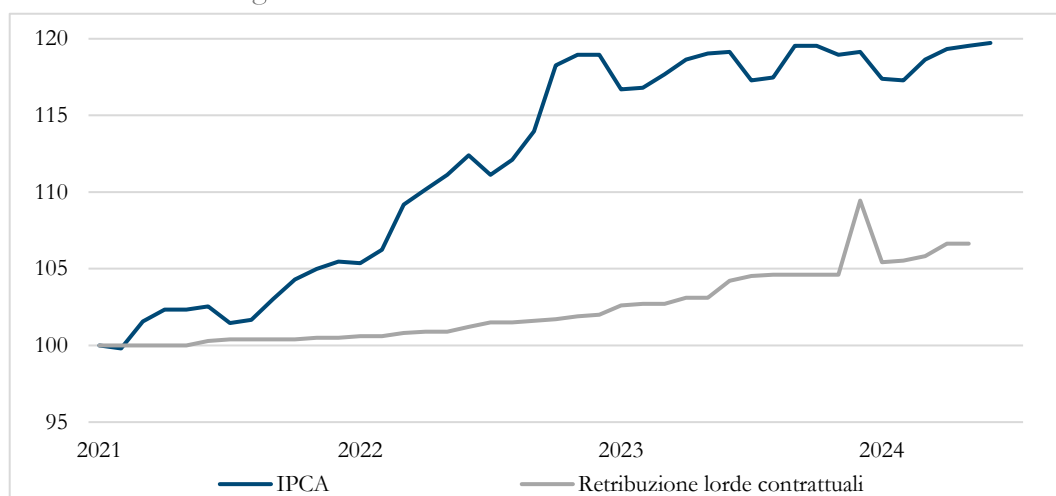
L'istogramma si riferisce all'asse sx, la linea gialla si riferisce all'asse dx

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

La dinamica trimestrale dell'occupazione (Figura 4.5) mostra come, a partire dal secondo trimestre 2021, la crescita abbia coinvolto sia il lavoro dipendente sia il lavoro indipendente, componente quest'ultima duramente colpita dal calo occupazionale del 2020. Le analisi di dettaglio degli occupati indipendenti, riportate al Capitolo 6, individuano al 2023 un incremento occupazionale che coinvolge tutte le classi di lavoratori indipendenti (imprenditori, liberi professionisti e altri lavoratori indipendenti), ad eccezione dei lavoratori autonomi – categoria che comprende artigiani, commercianti e agricoltori –, che risultano complessivamente in calo rispetto all'anno precedente. La dinamica più recente, relativa al primo trimestre 2024, si mantiene favorevole, con saldi occupazionali positivi sia nell'area del lavoro indipendente sia tra i dipendenti. Nell'occupazione dipendente a crescere è la componente a tempo indeterminato – in continua espansione dal primo trimestre 2022 – mentre risultano in calo i contratti a tempo determinato.

Figura 4.6: Andamento mensile delle retribuzioni lorde contrattuali e dell'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IpcA)

Numeri indici base gennaio 2021=100. Anni 2021-2024.

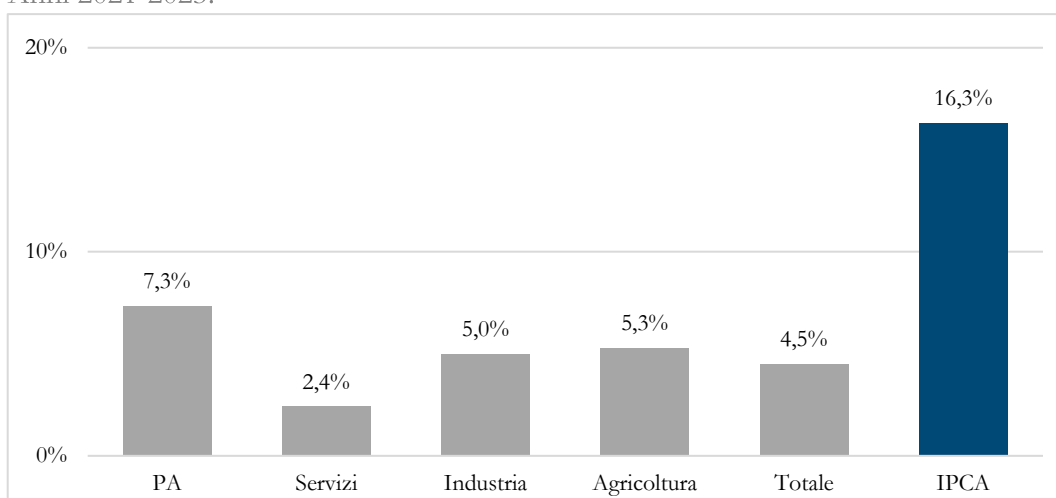


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

L'espansione dei contratti a tempo indeterminato deriva in parte dalle trasformazioni dei contratti a termine. Il maggior ricorso ai contratti di lavoro stabili rappresenta un positivo segnale di consolidamento delle prospettive di crescita delle imprese, che mirano a stabilizzare e a fidelizzare la forza lavoro. Meno positivi sono invece i dati relativi alle retribuzioni. Tra il 2021 e il 2023 le retribuzioni contrattuali lorde sono cresciute infatti a un ritmo decisamente inferiore a quello osservato per i prezzi. L'accelerazione dell'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IpcA) è stata particolarmente intensa nel 2022, realizzando un divario con le retribuzioni molto marcato (Figura 4.6).

Figura 4.7: Variazione 2021-2023 delle retribuzioni contrattuali di cassa per dipendente per settore economico e dell'IpcA

Anni 2021-2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

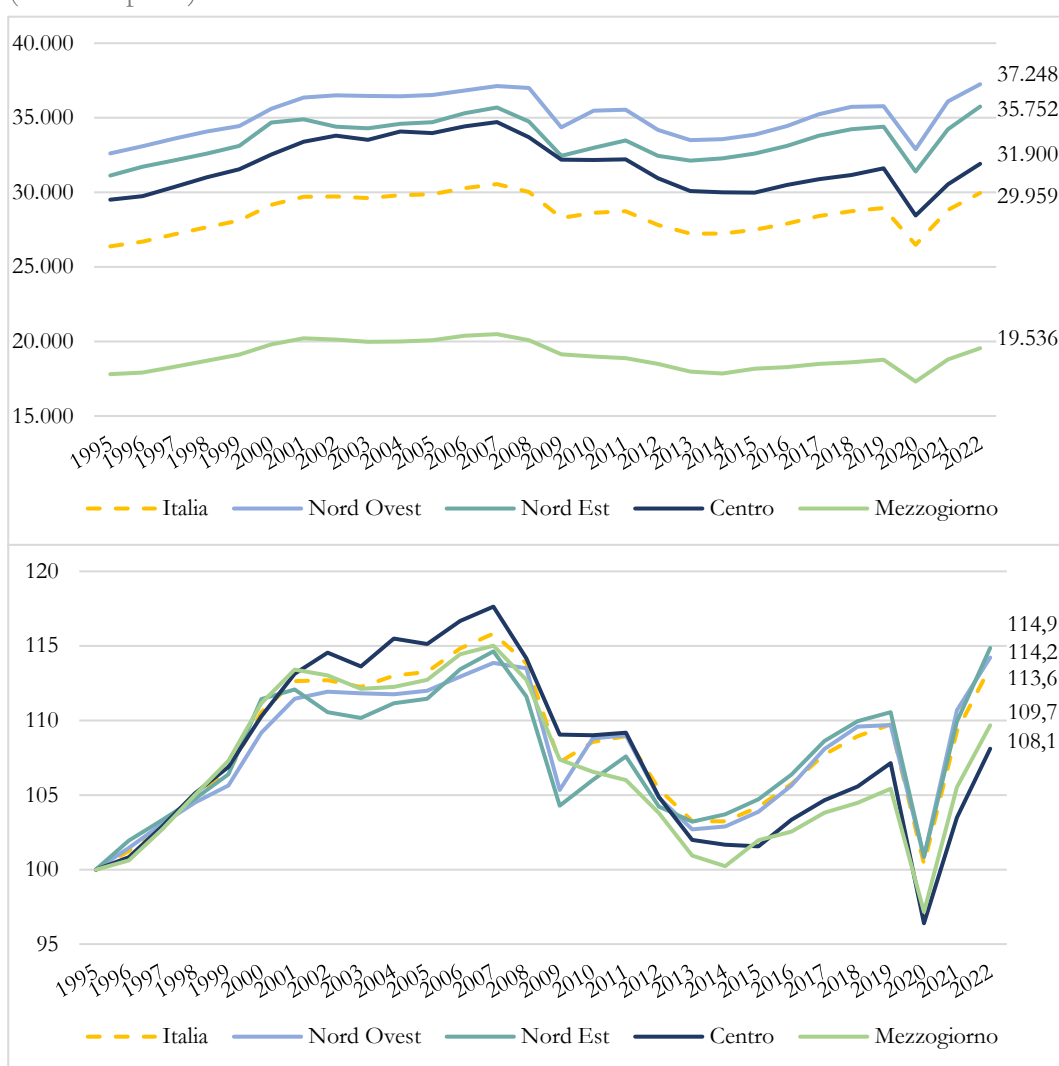
Nel complesso, tra il 2021 e il 2023 i prezzi al consumo sono aumentati del 16,3%, mentre le retribuzioni contrattuali sono cresciute del 4,5% (Figura 4.7). A livello settoriale, l'aumento delle retribuzioni nell'Agricoltura, nell'Industria e nella Pubblica amministrazione appare in linea con l'incremento medio generale (5-7%): in questi settori, dunque, la crescita retributiva ha consentito di recuperare all'incirca un terzo del valore dell'inflazione. Ancora più critica è risultata la perdita di potere d'acquisto intervenuta nel terziario privato, che ha segnato una crescita del valore unitario delle retribuzioni contrattuali limitata al 2,4% nel biennio in questione.

5 I divari territoriali italiani

Una delle caratteristiche che differenziano l'economia nazionale da quella degli altri paesi europei è quella legata ai noti e persistenti divari territoriali. Dall'unità d'Italia in poi gli squilibri tra Nord e Sud sono andati ad aggravarsi rendendo questo problema sempre più strutturale e radicato. In questo capitolo si propone una disamina dei principali indicatori economici e occupazionali utili a descrivere le fratture che allontanano il Meridione dal Centro e dal Nord Italia e le dinamiche intercorse negli anni più recenti.

Figura 5.1: Dinamica di lungo periodo del Pil pro capite in Italia e nelle sue ripartizioni

Valori concatenati con anno di riferimento 2015 (prima parte) e indice base 1995=100 (seconda parte). Anni 1995-2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

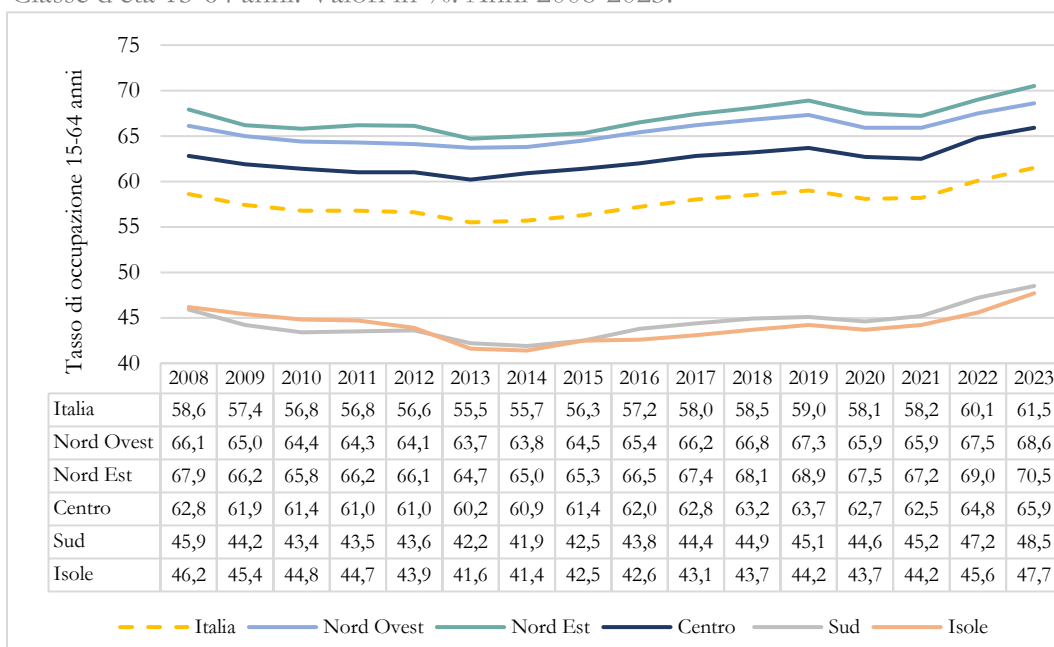
Una prima fondamentale misura è quella del Pil pro capite, che individua un divario pesantissimo a carico delle regioni del Mezzogiorno. La ricchezza per abitante al Sud si attesta infatti su poco più di 19 mila 500 euro, oltre 10 mila euro in meno della media nazionale e 15-17 mila euro al di sotto di Nord Est (che vanta un reddito medio unitario

pari a quasi 36 mila euro) e Nord Ovest, che con oltre 37 mila euro di Pil pro capite costituisce la ripartizione più ricca (dati 2022). Come si vede ancora dalla seconda parte della Figura 5.1, i tassi di crescita del Pil pro capite negli ultimi 30 anni sono stati più contenuti al Centro Sud e più intensi al Nord e questa dinamica ha portato ad incrementare ulteriormente divari territoriali già marcati.

Anche sotto il profilo occupazionale i divari permangono elevatissimi: al 2023 si registra una differenza di quasi 23 punti percentuali fra il tasso di occupazione del Sud e delle Isole, che si collocano attorno al 48% di occupati e quello del Nord Est, la ripartizione più performante, con una quota di popolazione occupata pari al 70,5%, (Figura 5.2). In tutte le ripartizioni il tasso di occupazione si colloca oggi al di sopra dei valori precedenti alla crisi pandemica e di quelli del 2008, anno che precede il lungo periodo di recessione globale.

Figura 5.2: Andamento del tasso di occupazione in Italia e nelle sue ripartizioni

Classe d'età 15-64 anni. Valori in %. Anni 2008-2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Se si guarda alla dinamica più recente (Tabella 5.1) è possibile notare come il quadro degli indicatori trimestrali premi in maggior misura il Mezzogiorno. Tra il secondo trimestre 2019 e il secondo trimestre 2024 questa ripartizione realizza un incremento occupazionale di quattro punti percentuali, un calo del tasso di disoccupazione pari a -4,9 punti e una diminuzione del tasso di inattività superiore a quella delle altre ripartizioni (-1,5 pp). Anche la variazione tendenziale dell'ultimo anno (confronto tra secondo trimestre 2024 e secondo trimestre 2023) conferma la maggiore crescita del Mezzogiorno. Il trend positivo appare un segnale molto importante, poiché interviene a ridurre di qualche punto i divari con il Centro-Nord. La frattura resta tuttavia significativa sia in termini di tassi di disoccupazione sia per quanto attiene la popolazione inattiva, oltre che – come abbiamo già visto – riguardo ai tassi di occupazione. La quota di disoccupati (12,8%) è infatti doppia rispetto a quella dell'Italia centrale (6,8%) e più che tripla rispetto a quella del Nord (3,9%). Il tasso di

inattività nel Mezzogiorno (43,5%) assume valori nettamente superiori a quelli delle altre ripartizioni (28,9% nel Centro e 27,4% nel Nord), nonché pericolosamente vicini a quelli del tasso di occupazione, con un gap di appena 5,8 punti percentuali.

Tabella 5.1: Dinamica nel II trimestre del tasso di occupazione, disoccupazione e inattività, e differenza 2024-2019 e 2024-2023 in Italia e nelle sue ripartizioni

Valori in %. Fascia d'età 15-64 anni. Anni 2019-2024.

	T2-2019	T2-2020	T2-2021	T2-2022	T2-2023	T2-2024	Differenza 2024-2019	Differenza 2024-2023
Tasso di occupazione	59,4	56,6	58,2	60,5	61,6	62,3	2,9	0,7
<i>Nord</i>	68,2	65,1	66,5	68,3	69,6	69,8	1,5	0,1
<i>Centro</i>	63,9	61,4	62,5	64,9	66,3	67,2	3,2	0,9
<i>Mezzogiorno</i>	45,3	42,7	44,6	47,3	48,1	49,3	4,0	1,2
Tasso di disoccupazione	9,9	8,0	9,8	8,1	7,6	6,8	-3,1	-0,8
<i>Nord</i>	5,8	5,1	6,1	5,1	4,7	3,9	-1,9	-0,8
<i>Centro</i>	9,0	6,2	8,5	7,1	6,1	5,6	-3,4	-0,5
<i>Mezzogiorno</i>	17,6	14,5	17,1	14,2	13,9	12,8	-4,9	-1,1
Tasso di inattività	34,0	38,4	35,5	34,2	33,3	33,2	-0,9	-0,2
<i>Nord</i>	27,6	31,3	29,1	28,0	26,9	27,4	-0,2	0,5
<i>Centro</i>	29,7	34,5	31,7	30,2	29,4	28,9	-0,9	-0,5
<i>Mezzogiorno</i>	45,0	50,0	46,2	44,9	44,2	43,5	-1,5	-0,7

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Il maggior recupero occupazionale del meridione si riscontra in tutte le classi d'età (Tabella 5.2) ma riguarda in particolar modo i 25-34enni. E tuttavia questa generazione permane quella che maggiormente soffre del divario occupazionale Nord – Sud: al 2023 il gap occupazionale dei 25-34enni sfiora infatti i 30 punti percentuali se si guarda al confronto tra Isole e Nord Est. Un altro indicatore che esprime con chiarezza le difficoltà lavorative dei giovani nel Mezzogiorno d'Italia è la quota di NEET (dall'acronimo inglese di *Not in Education, Employment or Training*, lett. "Non in istruzione, in lavoro o in formazione"). Misurata sui 15-34enni, tale quota sfiora il 30%, più che doppia di quella che si riscontra nel Nord Italia e gravata in particolare da una percentuale di inattivi poco sotto il 20% (Tabella 5.3). Il livello d'istruzione gioca un ruolo fondamentale nell'accesso al mondo del lavoro e non è un caso che le aree in cui la quota di giovani con livello d'istruzione terziaria è più bassa siano quelle del Mezzogiorno (Figura 5.3). Sono in particolare le Isole a esprimere i valori più sfavorevoli per quanto riguarda l'istruzione dei giovani: qui la quota di 25-34enni con al più la licenza media è molto elevata, pari al 29,5% (10 punti sopra il dato medio nazionale). In questa ripartizione i giovani privi di diploma di istruzione secondaria risultano inoltre in numero superiore ai laureati.

Tabella 5.2: Tasso di occupazione e differenza 2023-2019 in Italia e nelle sue ripartizioni, divisione per fasce d'età

Valori in %. Anni 2019 e 2023.

		2019					
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	15-64
Italia		18,4	62,6	73,6	73,3	54,3	59,1
<i>Nord Ovest</i>		22,6	76,0	83,2	82,3	57,2	67,3
<i>Nord Est</i>		25,5	75,8	84,6	83,8	60,1	68,9
<i>Centro</i>		17,8	66,9	78,9	77,8	59,6	63,7
<i>Sud</i>		12,9	45,3	57,1	56,5	46,1	45,1
<i>Isole</i>		10,9	44,4	56,5	56,6	43,9	44,4
		2023					
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	15-64
Italia		20,4	68,1	76,1	75,8	57,3	61,5
<i>Nord Ovest</i>		24,2	79,3	84,5	83,7	61,1	68,6
<i>Nord Est</i>		27,5	79,7	86,1	86,9	62,6	70,5
<i>Centro</i>		20,2	72,8	82,1	80,1	61,7	65,9
<i>Sud</i>		14,0	51,8	61,1	59,7	48,9	48,5
<i>Isole</i>		13,9	49,8	59,6	59,4	47,2	47,7
		Differenza 2023-2019					
		15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	15-64
Italia		2,0	5,5	2,5	2,5	3,0	2,4
<i>Nord Ovest</i>		1,6	3,3	1,3	1,4	3,9	1,3
<i>Nord Est</i>		2,0	3,9	1,5	3,1	2,5	1,6
<i>Centro</i>		2,4	5,9	3,2	2,3	2,1	2,2
<i>Sud</i>		1,1	6,5	4,0	3,2	2,8	3,4
<i>Isole</i>		3,0	5,4	3,1	2,8	3,3	3,3

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

Tabella 5.3: Percentuale di popolazione tra i 15 e i 34 anni per condizione professionale in Italia e nelle sue ripartizioni

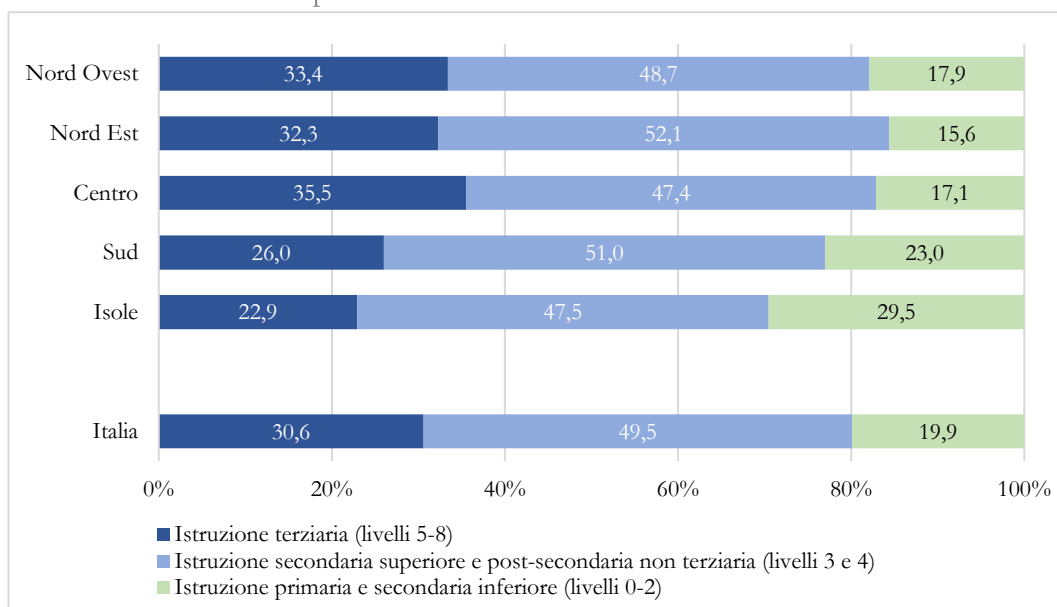
Valori %. Anno 2023.

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Mezzogiorno	Italia
Studenti	38,1	37,5	42,2	39,4	39,2
<i>Occupati</i>	3,9	4,3	4,3	2,3	3,5
Non studenti	61,9	62,5	57,8	60,6	60,8
<i>Occupati</i>	48,8	50,0	43,0	30,8	41,5
NEET	13,1	12,5	14,9	29,8	19,3
<i>Disoccupati</i>	4,4	4,1	5,3	9,9	6,5
<i>Inattivi</i>	8,7	8,4	9,5	19,9	12,8

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Figura 5.3: Composizione della popolazione tra i 25 e i 34 anni per livello di istruzione in Italia e per ripartizione

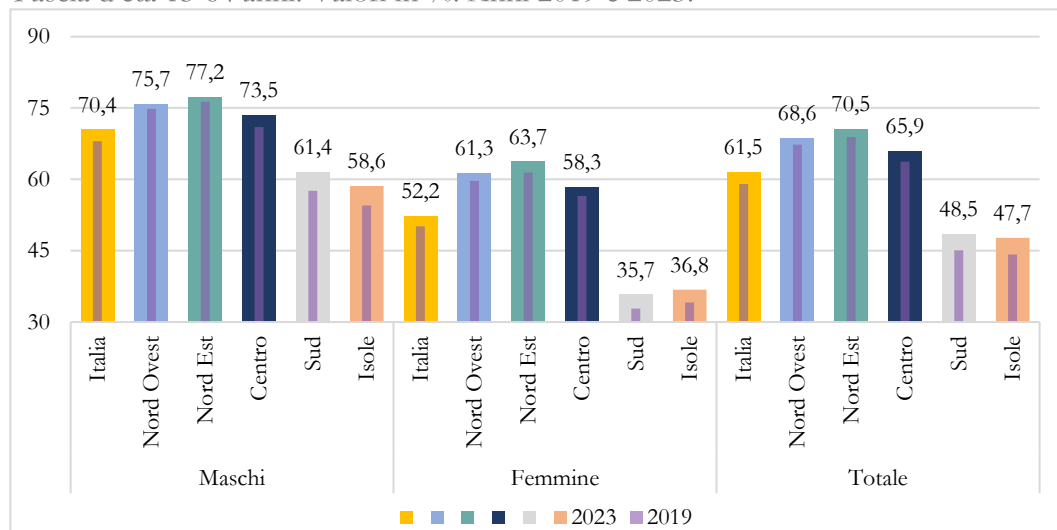
Valori %. Ordinamento per istruzione terziaria decrescente. Anno 2023.



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

Figura 5.4: Tasso di occupazione per sesso in Italia e nelle sue ripartizioni

Fascia d'età 15-64 anni. Valori in %. Anni 2019 e 2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

I bassi tassi di occupazione femminile rappresentano un aspetto di debolezza strutturale dell'economia italiana, come sottolineato anche nel capitolo 1 dedicato ai raffronti internazionali: anche questa criticità – seppur trasversale al paese – è più acuta nel meridione e meno accentuata nel nord Italia (Figura 5.4). Al 2023 infatti, nel Sud e nelle Isole il tasso di occupazione femminile oscilla fra il 35 e il 37%, facendo segnare un gap con la controparte maschile di ben 25,7 punti percentuali nel primo caso e di 21,8 nel secondo. Nel Centro e ancor di più nel Nord la percentuale di donne occupate risulta nettamente superiore – con valori che spaziano dal 58,3% del Centro al 63,7% del Nord Est – e il divario di genere risulta più contenuto, attorno ai 13,5 (Nord Est)

e 15,2 (Centro) punti percentuali. Rispetto al 2019 i tassi di occupazione sono aumentati in ogni ripartizione e per entrambi i sessi, tuttavia, mentre nelle regioni del Nord l'incremento è stato più consistente fra le donne, determinando così una riduzione del divario occupazionale di genere, nelle regioni centrali e meridionali si registra il fenomeno opposto: la lenta crescita dell'occupazione femminile e la più veloce ascesa dell'occupazione maschile comportano, congiuntamente, un aumento del *gender gap*.

Un altro indicatore utile è quello che riguarda il lavoro part-time (Tabella 5.4). Come già osservato nel capitolo 1, in tutte le economie europee tale modalità di lavoro risulta in crescita e l'Italia non fa differenza in questo. Associato prevalentemente al terziario e al lavoro femminile, il part-time appare egualmente diffuso sul territorio nazionale: l'occupazione a tempo parziale, mediamente pari al 17,6%, si muove infatti tra il 16,9% della ripartizione Nord Ovest e il 19,6% delle Isole. Ma anche in questo caso la geografia occupazionale segnala un divario, che riguarda nello specifico la popolazione maschile: la quota di lavoratori part-time cresce infatti nel passaggio da Nord a Sud, risultando in particolare nelle Isole quasi doppia rispetto a quella del Nord: 10,7% contro 5,7%. Considerato che in Italia, soprattutto tra gli uomini, il part-time si configura prevalentemente come “part-time involontario” – è infatti pari al 69,3% la quota di maschi occupati a tempo parziale che desidererebbe un'occupazione full time (Figura 1.12 del presente Rapporto) – il dato esprime di fatto un'ulteriore misura della sottooccupazione del Meridione.

Tabella 5.4: Percentuale di lavoratori in part-time e differenza 2023-2003 in Italia e nelle sue ripartizioni, divisione per sesso

Valori %. Fascia d'età 15-64 anni. Anni 2003 e 2023.

	2003			2023			Differenza 2023-2003		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
Nord Ovest	2,5	18,0	8,9	5,7	31,0	16,9	3,3	13,0	8,1
Nord Est	2,9	21,8	10,8	5,7	33,5	18,2	2,8	11,7	7,4
Centro	3,0	15,8	8,1	8,2	30,1	17,9	5,2	14,3	9,8
Sud	3,2	10,9	5,5	9,5	29,3	16,8	6,3	18,5	11,3
Isole	5,5	16,7	9,0	10,7	33,7	19,6	5,2	17,0	10,6
Italia	3,1	17,2	8,5	7,4	31,4	17,6	4,3	14,1	9,1

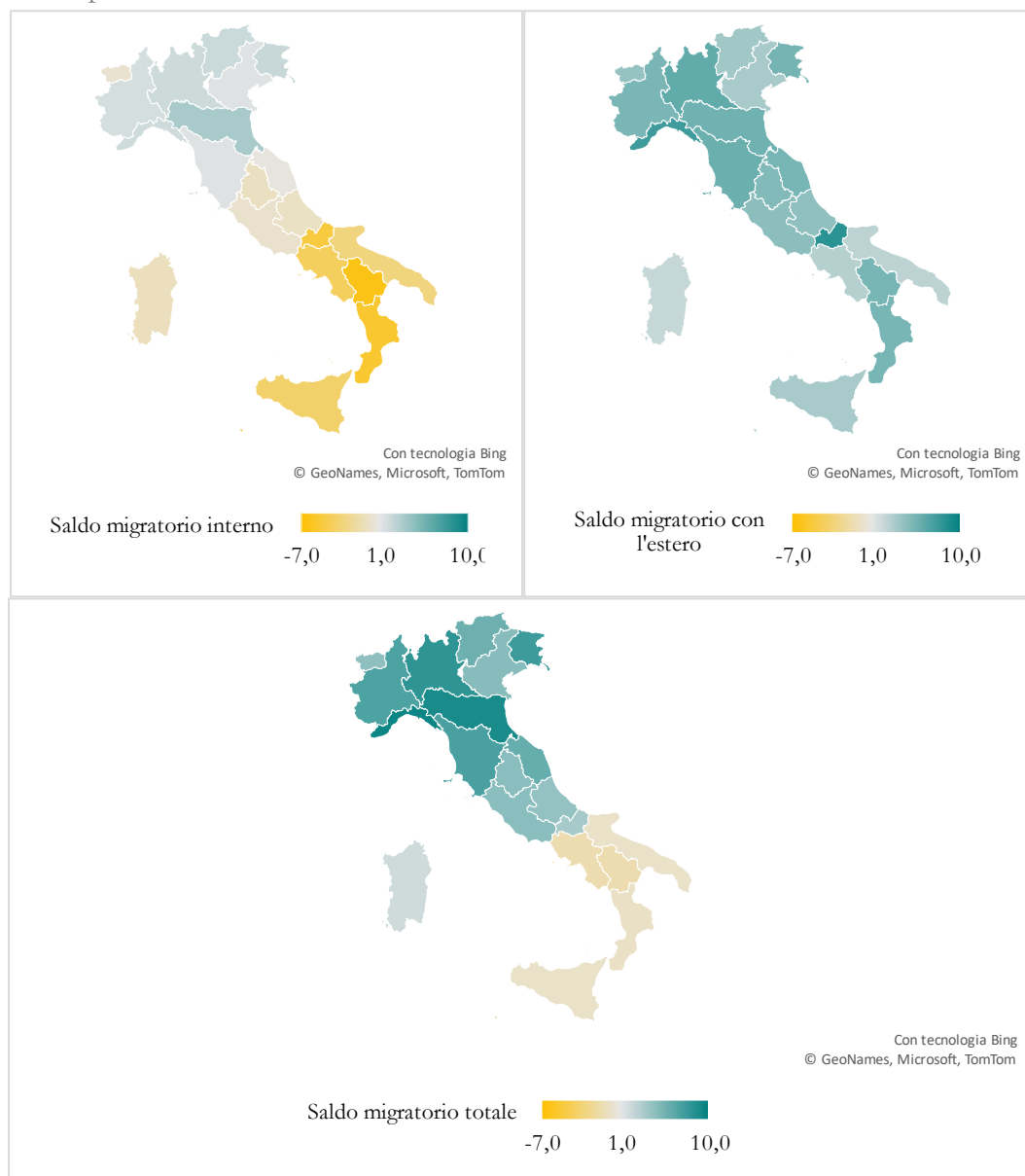
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

I bassi livelli occupazionali, la scarsa partecipazione delle donne al mercato del lavoro, la sotto-occupazione e le limitate prospettive occupazionali per i giovani sono fattori che impattano anche sugli indicatori demografici del Mezzogiorno, incentivando la migrazione verso altre regioni. La prima mappa rappresentata in Figura 5.5 individua a questo proposito una chiara linea di demarcazione tra regioni affluenti e defluite: da una parte le regioni del Centro Nord, che presentano un saldo migratorio interno positivo; dall'altra il meridione, che cede popolazione al 2023. Le regioni con il maggior deficit dovuto alla migrazione interna sono in particolare Basilicata (-6,2‰) e Calabria (-5,3‰), seguite da Molise (-4,8‰) e Campania (-3,7‰). Al polo opposto si colloca l'Emilia-Romagna, con un saldo migratorio interno positivo del 3,4‰, seguita da Friuli-Venezia Giulia (+2,2‰), Trentino-Alto Adige (+2,1‰) e Lombardia (+2,0‰).

Seppur con intensità diverse, tutte le regioni italiane registrano al 2023 saldi migratori con l'estero positivi, ma in 3 regioni italiane questi apporti non sono sufficienti a compensare i flussi di popolazione in uscita verso le altre regioni italiane: è il caso della Campania, della Basilicata e della Calabria, che presentano saldi migratori totali negativi al 2023 (Figura 5.4), mentre Puglia e Sicilia individuano una crescita nulla per quanto attiene la componente migratoria.

Figura 5.5: Saldo migratorio interno, saldo migratorio con l'estero e saldo migratorio totale nelle regioni italiane

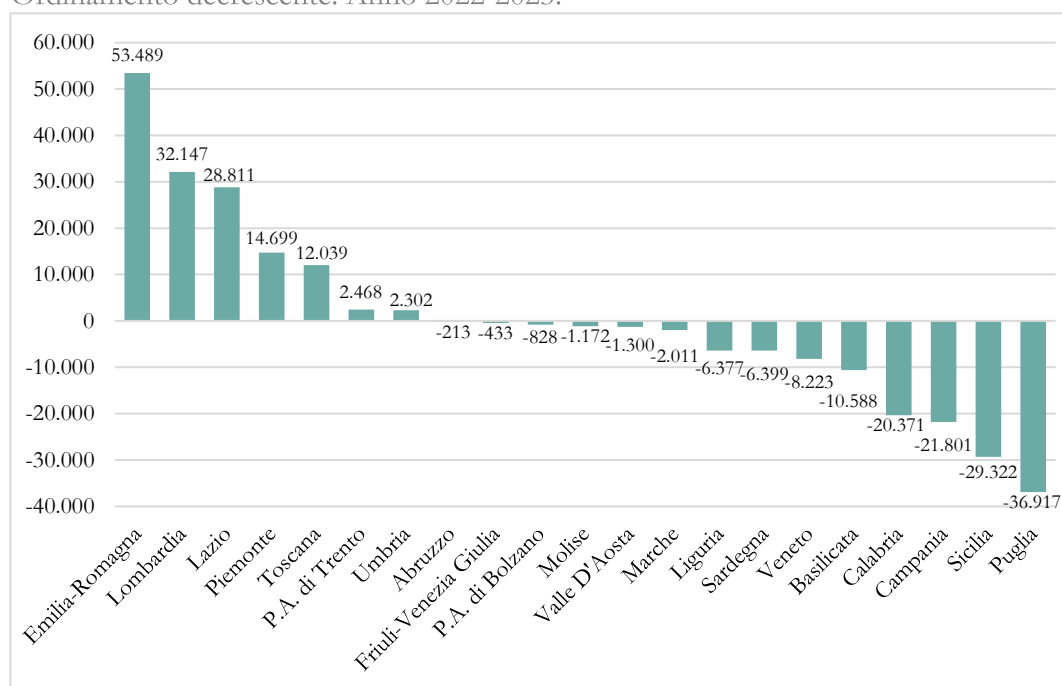
Valori per 1.000 abitanti. Anno 2023.



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

Figura 5.6: Saldo tra studenti universitari iscritti e residenti nelle regioni italiane

Ordinamento decrescente. Anno 2022-2023.



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

Un'ulteriore forma di mobilità interna – spesso non conteggiata nel saldo migratorio interno in quanto per lo più non dà luogo a variazioni della residenza anagrafica – è quella che riguarda gli studenti universitari. Sotto questo profilo le regioni più affluenti risultano essere nell'ordine Emilia-Romagna, Lombardia e Lazio, che vantano numeri di studenti universitari molto superiori al proprio bacino di residenzialità (Figura 5.6). Seguono in questa classifica Piemonte, Toscana, Provincia autonoma di Trento e Umbria. In tutte le altre regioni si realizzano invece saldi negativi: gli iscritti ai poli universitari della regione sono infatti in numero inferiore a quello degli studenti residenti. Le perdite maggiori in valore assoluto si riscontrano in Puglia (-36.917), Sicilia (-29.322), Campania (-21.801) e Calabria (-20.371): queste regioni subiscono un esodo importante dei propri studenti universitari, non compensato dalle iscrizioni da fuori regione.

Questo tipo di mobilità è condizionata dalla presenza di grandi poli universitari e dalla capacità attrattiva degli stessi, determinata a sua volta da qualità e varietà dell'offerta di corsi. Nel dettaglio, è possibile distinguere due diverse misure di performance dei poli universitari regionali: da un lato la capacità di tenuta sui propri residenti; dall'altro la capacità di attrarre iscritti da fuori regione. Se si guarda alla Tabella 5.5 il Lazio risulta la regione con maggior capacità di tenuta sui propri residenti, dal momento che oltre il 90% degli studenti universitari laziali svolge i suoi studi sul territorio, ovvero prevalentemente in una delle università di Roma. Anche Lombardia, Toscana, Campania, Piemonte, Emilia-Romagna e Sardegna manifestano una forte capacità di tenuta sui propri residenti, trattenendo in loco oltre l'80% degli studenti che abitano nella regione. Viceversa, le regioni meno capaci di rispondere alla domanda di istruzione terziaria espressa dai propri residenti sono Basilicata (27,6%) e Valle d'Aosta (28,3%), seguite, seppur con un certo distacco, da Molise (42,3%), Provincia autonoma

di Trento (48,8%) e Provincia autonoma di Bolzano (55,8%). Da questi ultimi dati emerge innanzitutto un tema dimensionale: le regioni che più faticano a trattenere in loco i propri studenti sono le regioni più piccole, in ragione di un'offerta di corsi che non arriva a coprire tutte le aree e specializzazioni. Al contempo alcune di queste regioni vantano una buona capacità attrattiva nei confronti di studenti provenienti da altre parti d'Italia, motivata dalla presenza di indirizzi e specializzazioni particolari così come dalla reputazione dell'offerta formativa. È in particolare il caso della Provincia autonoma di Trento, che esprime i valori più elevati dell'indice di attrattività, dal momento che quasi il 60% dei suoi iscritti proviene da fuori. È anche il caso del Molise, che ha una base universitaria composta per il 50,5% da studenti provenienti da fuori regione.

Il successo dell'Emilia-Romagna – anche nel confronto con il Lazio e la Lombardia – è dato dal fatto di disporre di un'offerta formativa in grado sia di soddisfare la domanda dei residenti che di attrarre iscritti dall'esterno: ben il 45% degli studenti iscritti agli atenei emiliano-romagnoli risiede in regioni diverse dall'Emilia Romagna. Anche le università dell'Abruzzo – con i poli di L'Aquila, Teramo e Chieti – si mostrano particolarmente in grado di attrarre studenti dalle altre regioni: il 39% degli iscritti risiede infatti fuori dall'Abruzzo. Tra le regioni meno attrattive si trovano invece Sardegna (1,6%), Calabria (3,2%), Campania (4,2%) e Sicilia (4,5%).

In sintesi, quello che si evince guardando al complesso delle informazioni disponibili riguardo alla mobilità per studio è che tutte le regioni del Mezzogiorno manifestano un saldo iscritti-residenti negativo e risultano meno capaci di attrarre popolazione studentesca esterna.

Tabella 5.5: Indicatori di mobilità degli studenti universitari

Anno accademico 2022-2023.

	Studenti residenti in regione	<i>di cui stanziali</i>	Capacità di tenuta sui propri residenti degli atenei regionali	Totale iscritti	<i>di cui residenti extra-regione</i>	Capacità attrattiva degli atenei regionali
Piemonte	104.145	87.357	83,9%	118.844	31.487	26,5%
Valle D'Aosta	2.218	627	28,3%	918	291	31,7%
Liguria	34.826	24.415	70,1%	28.449	4.034	14,2%
Lombardia	223.360	193.114	86,5%	255.507	62.393	24,4%
P.A. di Bolzano	4.279	2.387	55,8%	3.451	1.064	30,8%
P.A. di Trento	12.529	6.120	48,8%	14.997	8.877	59,2%
Veneto	116.514	82.365	70,7%	108.291	25.926	23,9%
Friuli-Venezia Giulia	27.596	19.799	71,7%	27.163	7.364	27,1%
Emilia-Romagna	104.034	86.746	83,4%	157.523	70.777	44,9%
Toscana	93.416	79.731	85,4%	105.455	25.724	24,4%
Umbria	23.280	16.821	72,3%	25.582	8.761	34,2%
Marche	42.240	28.052	66,4%	40.229	12.177	30,3%
Lazio	172.961	156.367	90,4%	201.772	45.405	22,5%
Abruzzo	39.966	24.246	60,7%	39.753	15.507	39,0%
Molise	8.042	3.404	42,3%	6.870	3.466	50,5%
Campania	178.794	150.391	84,1%	156.993	6.602	4,2%
Puglia	117.763	76.699	65,1%	80.846	4.147	5,1%
Basilicata	16.675	4.595	27,6%	6.087	1.492	24,5%
Calabria	57.888	36.317	62,7%	37.517	1.200	3,2%
Sicilia	133.764	99.734	74,6%	104.442	4.708	4,5%
Sardegna	41.564	34.608	83,3%	35.165	557	1,6%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

A conclusione di questo capitolo dedicato all'analisi delle disparità territoriali, uno sguardo alla demografia consente di osservare come il Mezzogiorno negli ultimi vent'anni sia andato progressivamente uniformandosi alle dinamiche del Centro Nord per quanto riguarda nello specifico gli indicatori della fecondità (Tabella 5.6). La diminuzione della natalità (numero medio di figli per donna) e l'aumento dell'età media della madre risultano infatti più intense nel Mezzogiorno, che storicamente esprime indici di natalità più favorevoli. Al 2023 le misure di fecondità risultano piuttosto uniformi fra le diverse ripartizioni italiane; il Centro fa segnare i valori meno incoraggianti per entrambi gli indicatori. A livello nazionale il numero medio di figli per donna al 2023 è pari a 1,2 mentre l'età media al parto delle madri è di 32 anni e mezzo.

Tabella 5.6: Principali indicatori demografici in Italia e nelle sue ripartizioni

Anni 2003 e 2023.

2003					
	Numero medio di figli per donna	Età media della madre al parto	Speranza di vita alla nascita	Indice di dipendenza strutturale %	Indice di vecchiaia %
Nord Ovest	1,24	31,1	79,8	49,1	158,4
Nord Est	1,26	31,0	80,5	49,8	156,0
Centro	1,22	31,2	80,4	50,6	158,6
Sud	1,36	30,2	79,6	49,7	97,1
Isole	1,34	30,2	79,3	49,4	105,7
Italia	1,29	30,7	80,0	49,7	133,5
2023					
	Numero medio di figli per donna	Età media della madre al parto	Speranza di vita alla nascita	Indice di dipendenza strutturale %	Indice di vecchiaia %
Nord Ovest	1,20	32,7	83,6	58,7	200,6
Nord Est	1,23	32,6	83,8	58,1	195,5
Centro	1,12	32,9	83,5	58,2	204,1
Sud	1,24	32,3	82,2	55,1	175,8
Isole	1,23	31,9	82,0	56,9	188,5
Italia	1,20	32,5	83,1	57,4	193,1
Differenza 2023-2003					
	Numero medio di figli per donna	Età media della madre al parto	Speranza di vita alla nascita	Indice di dipendenza strutturale %	Indice di vecchiaia %
Nord Ovest	-0,04	1,6	3,8	9,6	42,2
Nord Est	-0,03	1,6	3,3	8,3	39,5
Centro	-0,10	1,7	3,1	7,6	45,5
Sud	-0,12	2,1	2,6	5,4	78,7
Isole	-0,11	1,7	2,7	7,5	82,8
Italia	-0,09	1,8	3,1	7,7	59,6

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

La speranza di vita alla nascita negli ultimi vent'anni aumenta ovunque, più nel Nord (fra i 3 e i 4 anni di vita in più) che nel Centro (circa 3 anni) e nel Mezzogiorno (meno di 3 anni). Considerando che nel 2003 le regioni meridionali risultavano già leggermente in difetto rispetto a quelle centro-settentrionali, l'andamento della misura determina un aumento delle disparità territoriali: al 2023 nel Sud e nelle Isole l'aspettativa di vita alla nascita è di circa 82 anni, mentre nel Centro-Nord oscilla fra gli 83,5 (Centro) e gli 83,8 anni (Nord Est).

Le ultime due colonne della Tabella 5.6 riportano l'indice di dipendenza strutturale – vale a dire il rapporto fra la somma della popolazione in età inattiva (fino a 14 anni e con 65 anni e più e la popolazione in età attiva, di età compresa, cioè, fra i 15 e i 64 anni – e l'indice di vecchiaia – vale a dire il rapporto fra la popolazione di 65 anni e più e popolazione di 14 anni al massimo. Tra 2003 e 2023 si osserva un aumento generalizzato dei valori di entrambe le misure. L'indice di dipendenza strutturale ci dice che la popolazione in età attiva rappresenta in Italia il 57,4%, vale a dire che la forza lavoro è poco più della metà della cosiddetta popolazione a carico. L'indice di vecchiaia fornisce, al contempo, indicazioni più chiare sulla composizione di quest'ultima. In ogni ripartizione il numero di anziani è nettamente superiore a quello dei bambini, nel Nord Ovest e nel Centro i valori superano addirittura il 200%, vale a dire che si contano più di due anziani ogni bambino; nonostante nel Sud e nelle Isole l'indice di vecchiaia abbia subito gli incrementi maggiori queste restano le ripartizioni in cui il rapporto fra numero di bambini e anziani risulta meno squilibrato.

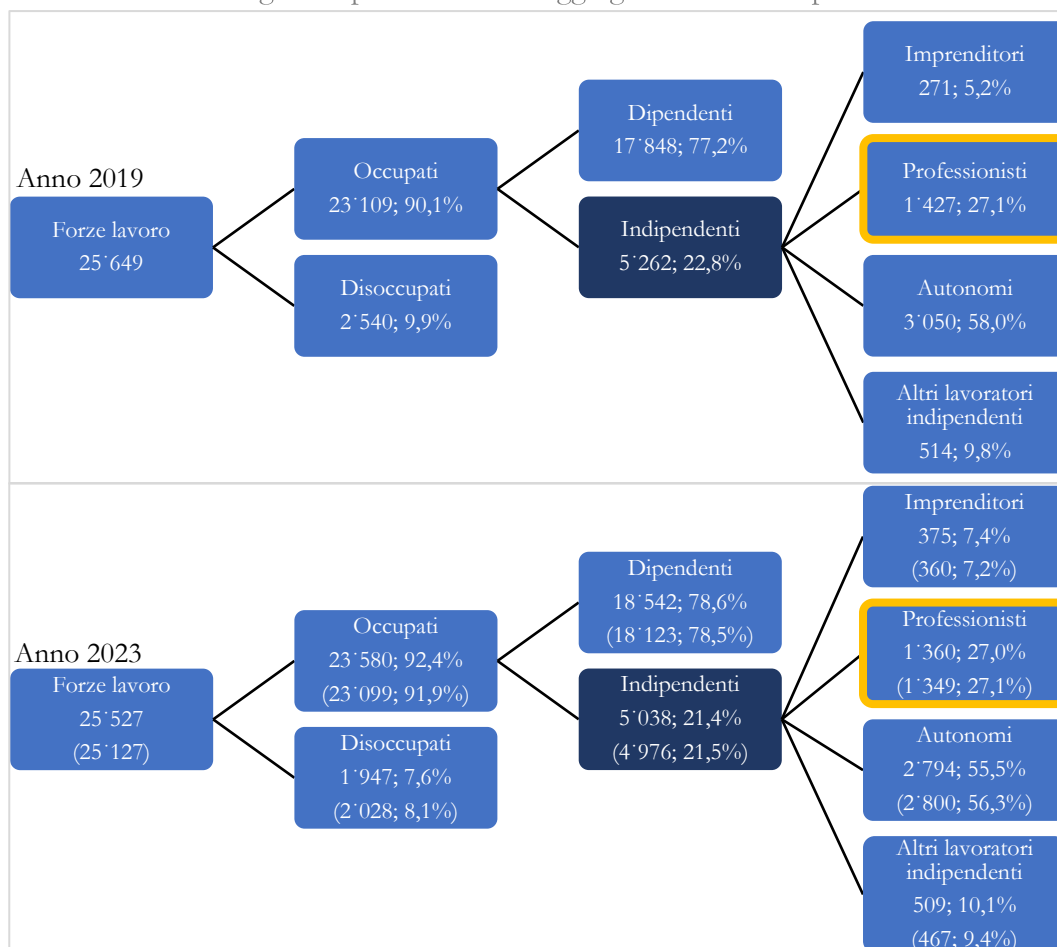
6 I numeri e le tendenze

Il presente capitolo pone 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. Qui, come nel successivo Capitolo 7, le analisi si avvalgono dei dati della Rilevazione sulle Forze Lavoro di fonte Istat. Va precisato in apertura che tale rilevazione non include soltanto le professioni che afferiscono ai codici Ateco della sezione M “Attività professionali, scientifiche e tecniche” e Q “Sanità e assistenza sociale”, ma comprende tutte le attività svolte in regime di libera professione, anche quelle che si collocano in segmenti occupazionali diversi dai due indicati. Questa precisazione è importante anche al fine di chiarire gli scostamenti rispetto ai dati riportati al Capitolo 3 per l'Italia, di fonte Eurostat, che si basano su numerosità più basse, in quanto – per esigenze di comparazione internazionale – sono riferiti esclusivamente ai professionisti che operano nelle “Attività professionali, scientifiche e tecniche” e nella “Sanità e assistenza sociale” (Codici Ateco M e Q). Il periodo di osservazione è per lo più limitato agli ultimi cinque anni (2019-2023), ovvero al confronto tra la situazione attuale e il pre pandemia, anche in considerazione del fatto che – a seguito di cambiamenti introdotti nella rilevazione delle Forze di lavoro – la serie storica delle annualità precedenti al 2018 risulta scarsamente confrontabili con i nuovi dati.

Nel 2023 il numero di occupati in Italia ha proseguito la sua crescita, tanto da superare i massimi storici registrati nel 2019. A trarne il maggior vantaggio è il mercato del lavoro dipendente, che a fine 2023 aveva superato i livelli del 2019 di circa 700 mila di unità (Figura 6.1). Al contrario, il mercato del lavoro indipendente, seppur in crescita rispetto al 2022, non arriva ancora a colmare il divario con il 2019: nei quattro anni si sono persi circa 223 mila posti di lavoro tra gli indipendenti. Nello specifico i liberi professionisti diminuiscono di 67 mila unità (Figura 6.2), con una variazione negativa del 5% e i lavoratori autonomi registrano un calo di 256 mila posti di lavoro (-8%). La categoria degli “altri lavoratori indipendenti” riesce a contenere le perdite, con un calo complessivo pari a circa quattromila unità. Solo la classe degli imprenditori registra una variazione positiva, con 104 mila unità in più (+38%). Limitando l'osservazione alle dinamiche dell'occupazione indipendente intercorse nell'ultimo anno (tra 2022 e 2023) si registra un aumento occupazionale a carico del segmento dei professionisti, degli imprenditori e degli “Altri lavoratori indipendenti” (coadiuvanti familiari e collaboratori), mentre gli autonomi mostrano un lieve calo.

Figura 6.1: Composizione delle forze lavoro in Italia per il 2019 e il 2023 (valori 2022 in parentesi)

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



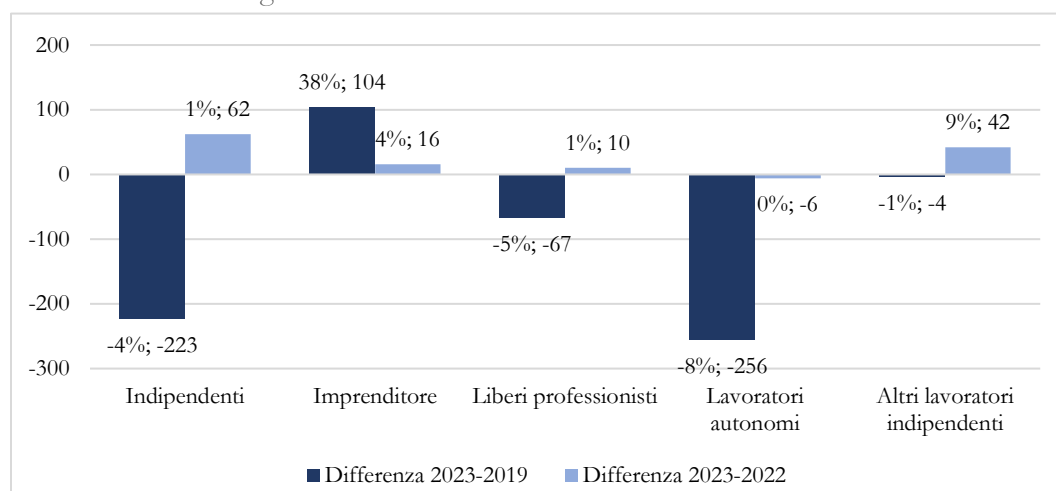
I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Al 2023 l'aggregato dei liberi professionisti conta circa un milione 360 mila unità. Come si vede dalla Figura 6.3, la crescita pressoché continua che ha caratterizzato il comparto fino al 2019, si interrompe bruscamente nel 2020, quando gli occupati in regime di libera professione calano di circa 75 mila unità rispetto all'anno precedente. Il recupero del 2021 è molto significativo (+3,6% sull'anno precedente) ma sembra essere di breve durata: l'anno successivo i dati Istat riportano infatti una variazione di entità superiore a quella del 2021, ma di segno negativo (-3,7%); il 2023 si chiude invece nel segno di una nuova crescita, seppur più contenuta, sull'ordine dello 0,8%. Nel complesso le dinamiche dell'ultimo periodo riportano il volume di occupati in libera professione ai valori del 2015-2016: si può dunque senz'altro affermare che la recente congiuntura economica – dominata dagli eventi pandemici – abbia avuto effetti dirompenti sui numeri della libera professione.

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

Valori assoluti in migliaia. Variazioni % e differenze 2023-2019 e 2023-2022.



I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

La forte crescita occupazionale intervenuta dal 2021 ha assunto dunque *in toto* la forma del lavoro dipendente: l'occupazione dipendente è infatti aumentata di oltre 1.185 mila unità rispetto al picco negativo del 2020. La sostenuta domanda di lavoro delle imprese si colloca in uno scenario demografico in rapido aggravamento, caratterizzato da una crescente e strutturale carenza di risorse giovani. In un equilibrio domanda-offerta mutato, l'opzione collegata all'occupazione dipendente ha accresciuto ulteriormente il suo *appeal*, non solo nei confronti dei giovani che si affacciano sul mercato del lavoro ma anche nei confronti di una parte di lavoratori indipendenti, che scelgono di transitare dalla libera professione al lavoro subordinato. Per effetto di queste dinamiche, il contributo della libera professione sull'occupazione totale è andato riducendosi: se nel 2019 gli occupati in regime di libera professione valevano il 6,2% dell'occupazione totale, al 2023 il loro peso passa al 5,8%.

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

Anni 2009-2023*.



I dati si riferiscono all'occupazione principale

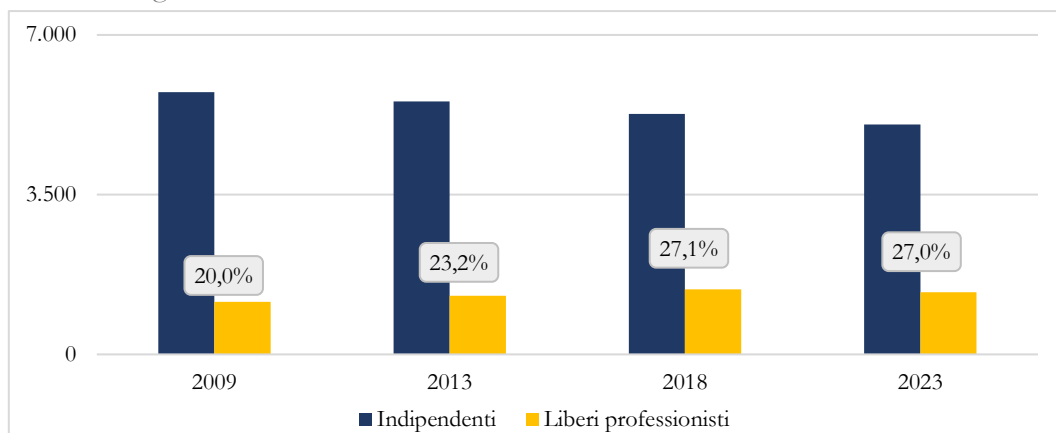
*Dal 2018 i dati si riferiscono alla nuova rilevazione Istat sulle forze lavoro

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Limitando invece l'osservazione alle dinamiche interne al lavoro indipendente, è possibile osservare come l'incidenza della libera professione sia rimasta stabile negli ultimi anni: le evoluzioni di lungo periodo, che avevano portato a una crescente espansione della libera professione sul totale dei lavoratori indipendenti, si sono infatti arrestate nel post pandemia: al 2023 i liberi professionisti incidono per circa il 27% sull'occupazione indipendente, una quota molto più significativa di quella registrata al 2009 (20%) ma stabile rispetto al 2018 (Figura 6.4).

Figura 6.4: Numero di indipendenti e liberi professionisti e incidenza dei liberi professionisti sugli indipendenti (box gialli) in Italia

Valori in migliaia. Anni 2009, 2013, 2018 e 2023*.



I dati si riferiscono all'occupazione principale

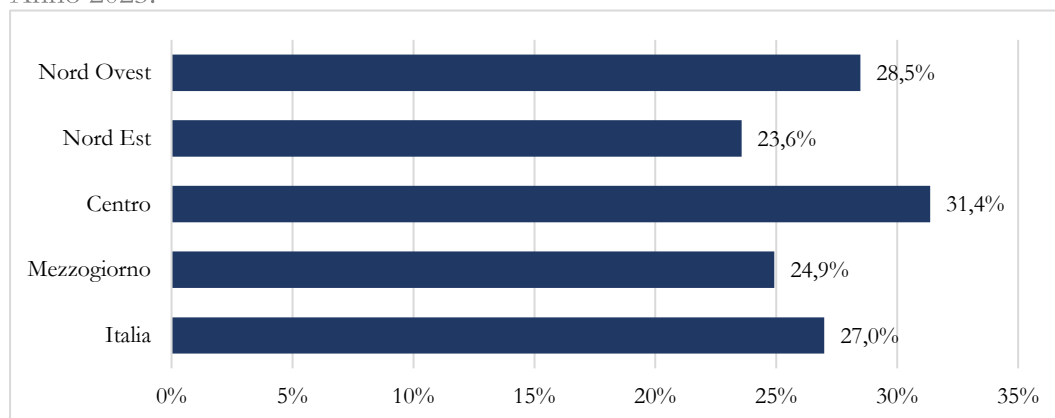
**Dal 2018 i dati si riferiscono alla nuova rilevazione Istat sulle forze lavoro

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

La Figura 6.5 scende maggiormente nel dettaglio, mostrando l'incidenza dei liberi professionisti sugli indipendenti per ripartizione. Tale incidenza raggiunge i valori massimi in Centro Italia (31,4%) e nel Nord Ovest (28,5%): la motivazione è data dalla presenza in queste ripartizioni dei due maggiori *hub* nazionali del terziario, le aree urbane di Roma e di Milano. Se si scende nel dettaglio del dato regionale (non rappresentato in figura) spiccano infatti i valori di Lazio e Lombardia, dove i liberi professionisti costituiscono rispettivamente ben il 38,1% e il 30,8% degli indipendenti. La Lombardia costituisce anche la prima regione per numero di liberi professionisti, con circa 266 mila occupati in regime di libera professione, pari al 20% del totale nazionale.

Figura 6.5: Incidenza dei liberi professionisti sugli indipendenti per ripartizione

Anno 2023.



I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Tabella 6.1: Numero di liberi professionisti con e senza dipendenti, composizione 2023 e variazione 2019-2023 e 2022-2023, per ripartizione* e in Italia

Anni 2019-2023.

	2019	2020	2021	2022	2023	Comp. 2023	Var. 2019-2023	Var. 2022-2023
Nord Ovest	440	394	426	406	406	100,0%	-7,7%	0,1%
Con dipendenti	60	53	58	60	62	15,2%	2,6%	2,7%
Senza dipendenti	380	341	368	346	344	84,8%	-9,3%	-0,4%
Nord Est	283	265	277	270	255	100,0%	-9,7%	-5,5%
Con dipendenti	46	41	38	40	36	14,3%	-20,8%	-8,6%
Senza dipendenti	237	224	239	230	219	85,7%	-7,6%	-4,9%
Centro	350	339	329	317	332	100,0%	-5,2%	4,5%
Con dipendenti	50	40	42	47	47	14,2%	-6,0%	0,6%
Senza dipendenti	300	299	286	271	285	85,8%	-5,1%	5,2%
Mezzogiorno	354	355	370	356	367	100,0%	3,5%	3,0%
Con dipendenti	46	51	47	50	59	16,2%	28,7%	19,1%
Senza dipendenti	307	304	323	306	307	83,8%	0,1%	0,3%
Italia	1.427	1.352	1.402	1.349	1.360	100,0%	-4,7%	0,8%
Con dipendenti	203	185	185	196	204	15,0%	0,6%	4,0%
Senza dipendenti	1.224	1.168	1.216	1.153	1.155	85,0%	-5,6%	0,2%

I dati si riferiscono all'occupazione principale

*Si sottolinea che i dati relativi ai liberi professionisti con dipendenti per ripartizione, data la numerosità ridotta, possono presentare un errore campionario più elevato rispetto allo standard Istat

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Riportando l'attenzione sulle variazioni periodali, è possibile notare come la riduzione del numero di liberi professionisti intervenuta rispetto al 2019 sia stata tutta a carico dei liberi professionisti senza dipendenti (-5,6%), mentre è cresciuto, seppur di poco, il numero dei datori di lavoro (+0,6%). La crescita dei liberi professionisti con dipendenti è un fenomeno di rilievo: la tendenza, avviatasi nel 2022, è proseguita a tutto il 2023, consentendo di riportare le numerosità al di sopra dei valori pre crisi. Al 2023 sono circa 204 mila i datori di lavoro nella libera professione, grazie alla ripresa realizzata nell'ultimo biennio, pari a circa 19 mila unità (Tabella 6.1).

Nel 2023 anche la componente senza dipendenti conosce una debole crescita (+2 mila unità), invertendo la tendenza registrata al 2022, che aveva visto un forte calo delle numerosità (-63 mila unità). I dati dell'ultima annualità disponibile disegnano quindi un quadro complessivamente positivo per il comparto. A livello territoriale l'unica eccezione è data dalla ripartizione di Nord Est, che mostra numeri in calo al 2023 (-5,5%) mentre spiccano in positivo i dati del Centro Italia (+4,5%) e del Mezzogiorno (+3,0%). Il Mezzogiorno costituisce peraltro l'unica ripartizione caratterizzata da un saldo occupazionale positivo anche nel confronto con il periodo pre pandemico, per quanto attiene il mercato del lavoro libero professionale (Tabella 6.1).

Il settore in cui si concentrano maggiormente i liberi professionisti sono le "Professioni scientifiche e tecniche, immobiliare, noleggio e agenzie di viaggio", che racchiudono il 54,2% degli occupati nelle libere professioni (Tabella 6.2). Più nel dettaglio sono circa

680 mila gli occupati nelle professioni scientifiche e tecniche; 41 mila i professionisti del settore immobiliare; 17 mila gli operatori del noleggio e delle agenzie di viaggio in regime di libera professione. L'altra macrocategoria più consistente è quella che raggruppa "Sanità e istruzione", in cui si colloca il 18,2% degli occupati nelle libere professioni. Nello specifico, sono circa 222 mila i professionisti della sanità e circa 25 mila quelli che operano nel settore istruzione. Ancora, la Tabella 6.2 mostra come il calo dell'ultimo quadriennio abbia agito su tutti i segmenti in cui tradizionalmente operano i liberi professionisti, risparmiando soltanto le attività professionali che trovano collocazione nel primario e nel settore produttivo (attività che si pongono spesso "al confine" tra lavoro autonomo e libera professione) e quelle che afferiscono al settore "Informazione e comunicazioni", che conoscono una crescita di tutto rilievo nel periodo in esame (+15,9%); crescono anche i liberi professionisti che operano in altre categorie dei servizi, principalmente attività artistiche, sportive e ricreative, riparazione, attività associative (+5,5%). La dinamica congiunturale (2023 su 2022) è piuttosto eterogenea: a parte l'eccezione costituita dalla componente "altri servizi", che segna una crescita molto sostenuta (+30,7%), i settori di attività in positivo sono "Informazione e comunicazione" (+1,2%), e le "Professioni scientifiche e tecniche, immobiliare, noleggio e agenzie di viaggio" (+0,4%). Le professioni che nell'ultimo anno osservano le perdite più consistenti sono quelle collocate nel "Credito e assicurazioni" e nel "Commercio, alberghi e ristoranti", con variazioni negative rispettivamente pari a -3,8% e -3,4% ma anche quelle che operano nei comparti agricolo e industriale (-6,1%)

Tabella 6.2: Numero di liberi professionisti, composizione 2023 e variazione 2019-2023 e 2022-2023 per settore di attività economica in Italia

Valori in migliaia. Anni 2019-2023.

	2019	2020	2021	2022	2023	Comp. 2023	Var. 2019- 2023	Var. 2022- 2023
Agricoltura (A), Industria (B-C) e Costruzioni (D-F)	53	55	70	66	62	4,6%	17,0%	-6,1%
Servizi (G-U, escluso O)	1.374	1.297	1.332	1.283	1.298	95,4%	-5,5%	1,2%
<i>Commercio, alberghi e ristoranti</i>	137	122	137	122	118	8,7%	-14,0%	-3,4%
<i>Informazione e comunicazione</i>	49	49	60	56	57	4,2%	15,9%	1,0%
<i>Credito e assicurazioni</i>	70	58	64	65	62	4,6%	-10,9%	-3,8%
<i>Professioni scientifiche e tecniche, immobiliare, noleggio e agenzie di viaggio</i>	773	742	747	735	738	54,2%	-4,6%	0,4%
<i>Sanità e istruzione</i>	283	270	267	248	248	18,2%	-12,4%	-0,1%
<i>Altri servizi*</i>	62	56	58	57	75	5,5%	21,1%	30,7%
Totale	1.427	1.352	1.402	1.349	1.360	100,0%	-4,7%	0,8%

I dati si riferiscono all'occupazione principale

* Il settore Altri servizi racchiude le sezioni Ateco R-Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento, S-Altri attività dei servizi e T-Attività di famiglie e convivenze come datori di lavoro per personale domestico; produzione di beni e servizi indifferenziati per uso proprio da parte di famiglie e convivenze

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Tabella 6.3: Numero di liberi professionisti, composizione 2023 e variazioni 2019-2023 e 2022-2023 per professione in Italia e nelle ripartizioni

Valori in migliaia. Anni 2019-2023.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Comp. 2023	Var. 2019-2023	Var. 2022-2023
Italia	1.425	1.427	1.352	1.402	1.349	1.360	100,0%	-4,7%	0,8%
<i>Imprenditori, dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche</i>	838	855	823	801	774	794	58,4%	-7,1%	2,6%
<i>Professioni tecniche</i>	519	502	453	478	465	460	33,8%	-8,4%	-1,1%
<i>Altre professioni</i>	68	71	76	123	110	105	7,7%	48,3%	-4,3%
Nord	723	723	659	703	676	661	100,0%	-8,5%	-2,1%
<i>Imprenditori, dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche</i>	408	424	390	385	379	373	56,4%	-12,0%	-1,5%
<i>Professioni tecniche</i>	281	267	237	254	240	235	35,6%	-11,9%	-2,0%
<i>Altre professioni</i>	34	32	32	64	57	53	8,0%	65,7%	-7,0%
Centro	341	350	339	329	317	332	100,0%	-5,2%	4,6%
<i>Imprenditori, dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche</i>	203	203	199	193	184	199	60,1%	-1,8%	8,4%
<i>Professioni tecniche</i>	121	126	116	112	107	110	33,2%	-12,6%	2,9%
<i>Altre professioni</i>	17	22	24	24	26	22	6,7%	0,7%	-14,8%
Mezzogiorno	361	354	355	370	356	367	100,0%	3,5%	3,0%
<i>Imprenditori, dirigenti, professioni intellettuali e scientifiche</i>	226	228	234	223	211	222	60,5%	-2,7%	5,2%
<i>Professioni tecniche</i>	117	109	101	112	118	115	31,2%	5,1%	-2,9%
<i>Altre professioni</i>	17	17	19	35	27	30	8,2%	77,1%	11,5%

I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Scendendo infine nel dettaglio dei grandi gruppi professionali adottati dalla classificazione gerarchica ISCO (*International Standard Classification of Occupations*), si nota come nel periodo 2019-2023 calino sia le professioni intellettuali e scientifiche sia le professioni tecniche (Tabella 6.3). L'unico segmento in crescita è quello delle "altre professioni", piuttosto residuali al comparto libero professionale ancorché in crescita: si tratta di professioni qualificate che spesso richiedono competenze e abilità di tipo manuale e che si collocano in qualche modo al confine tra libera professione e lavoro autonomo. Se si guarda ai dati di ripartizione, si osserva la medesima dinamica del territorio nazionale, ad eccezione del Mezzogiorno, che nell'ultimo quadriennio conosce una crescita delle professioni tecniche.

Il recupero dell'ultimo anno è invece trainato dalle attività dirigenziali e dalle professioni intellettuali e scientifiche (+2,6% a livello nazionale) e interviene esclusivamente al Centro e in Sud Italia (+8,4% e +5,2%) mentre nel Nord il segno è negativo per tutti i gruppi professionali. Nella ripartizione del Centro aumentano anche le professioni tecniche (+2,9%).

7 Le caratteristiche socio-demografiche

In questo capitolo si analizzano le caratteristiche socio-demografiche del comparto dei liberi professionisti in Italia, con particolare riferimento alla composizione di genere, alle specializzazioni e alle trasformazioni che hanno interessato il bacino occupazionale, sottoposto alle sfide del progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa.

La Figura 7.1 riporta la composizione per sesso delle forze lavoro e dei diversi segmenti occupazionali al 2019 e al 2023. Come si nota, la componente maschile risulta prevalente nelle forze lavoro e in tutti i segmenti occupazionali, a causa dello strutturale divario nei tassi di partecipazione al mercato del lavoro che caratterizza l'Italia. L'unica eccezione è data dal gruppo degli "altri lavoratori indipendenti", prevalentemente coadiuvanti familiari, che vede una lieve prevalenza femminile. Nell'universo del lavoro indipendente la prevalenza maschile si fa più netta che nell'occupazione dipendente (68,0% contro 54,8%), risultando schiacciante tra gli imprenditori (77,8%) e i lavoratori autonomi (72,8%) ed elevata anche nel segmento delle libere professioni (64,7% al 2023). Tuttavia i dati evidenziano come i tassi di crescita occupazionale, molto più sostenuti tra le donne (Figura 7.2, prima parte), conducano ad un chiaro processo di ribilanciamento di genere all'interno della libera professione: la quota femminile passa infatti dal 29,2% del 2010 al 35,3% del 2023. La crescita occupazionale intervenuta fino al 2019 nel comparto libero professionale ha riguardato infatti entrambi i sessi, ma le donne vi hanno avuto un ruolo di primo piano: la libera professione al 2023 conta circa 133 mila donne in più rispetto al 2010. I liberi professionisti maschi mostrano complessivamente una dinamica di crescita più contenuta e meno lineare, che dà come risultante un saldo positivo complessivo limitato a circa 40 mila unità nell'intero periodo (2010-2023).

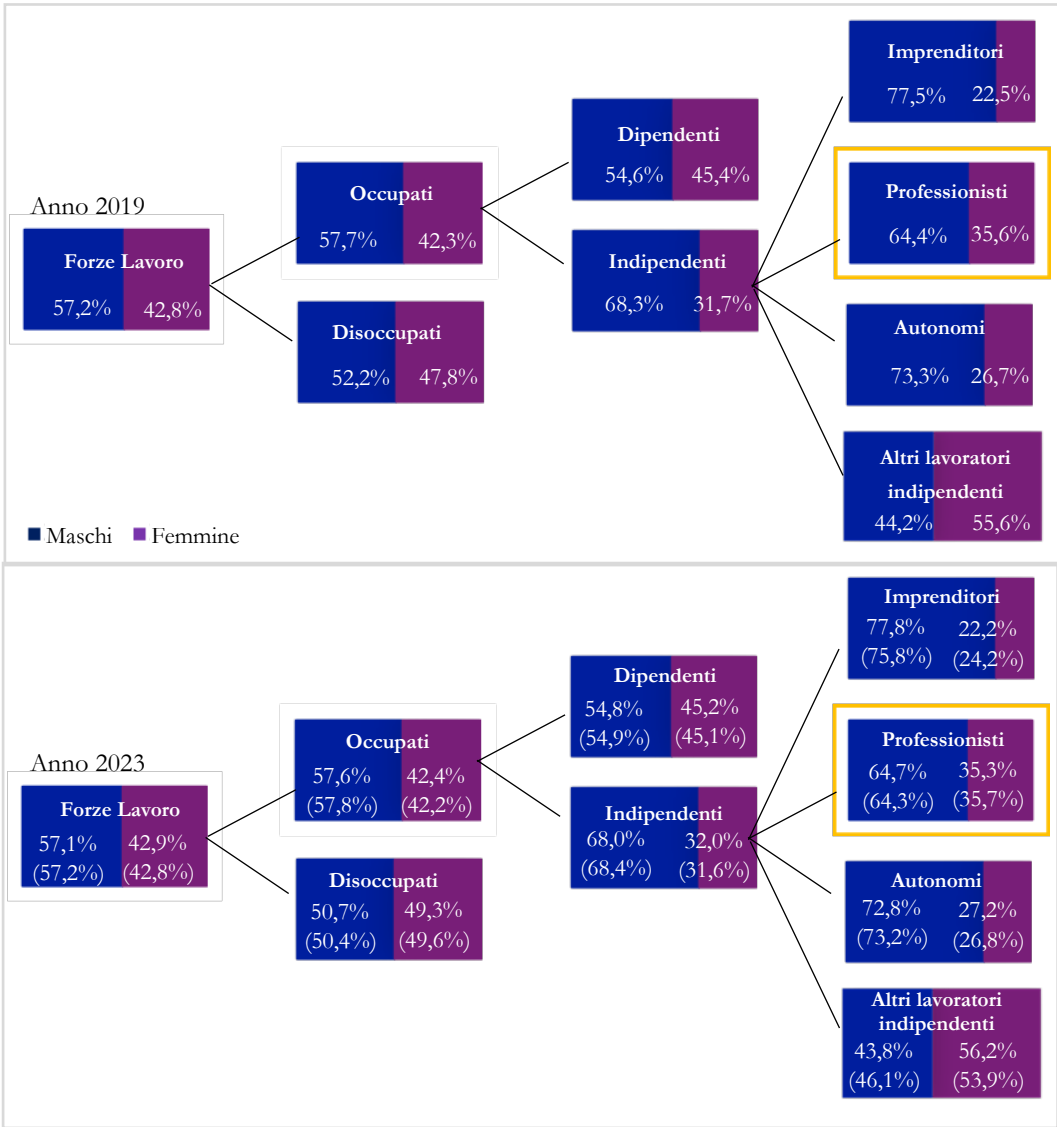
Se si guarda alle variazioni intervenute nell'ultimo anno, si osserva un calo numerico per quanto riguarda la componente femminile (-0,5%), mentre si assiste a una crescita dei liberi professionisti maschi (+1,5%).

Complessivamente il 2023 segna un aumento del numero di liberi professionisti di circa 10 mila unità, che aiuta a riportare i valori al di sopra dei livelli del 2020, nonostante non si siano ancora raggiunti i valori pre pandemici, né quelli del 2021, a causa del brusco calo intervenuto nel 2022 del -3,8%.

Prosegue al 2023 la crescita del numero di liberi professionisti con dipendenti, a indicare un rafforzamento del comparto cui contribuiscono entrambi i generi: nel 2023 si aggiungono infatti circa seimila datori di lavoro maschi (+4,4% rispetto all'anno precedente) e mille datrici di lavoro (+3,1%, terza parte della Figura 7.2). Lo status di datore di lavoro permane più frequente tra i professionisti maschi che tra le colleghe, con una differenza che si mantiene pressoché invariata nel tempo.

Figura 7.1: Composizione per sesso delle forze lavoro in Italia per il 2019 e il 2023 e valori 2022 nelle parentesi

Anni 2019, 2022 e 2023.

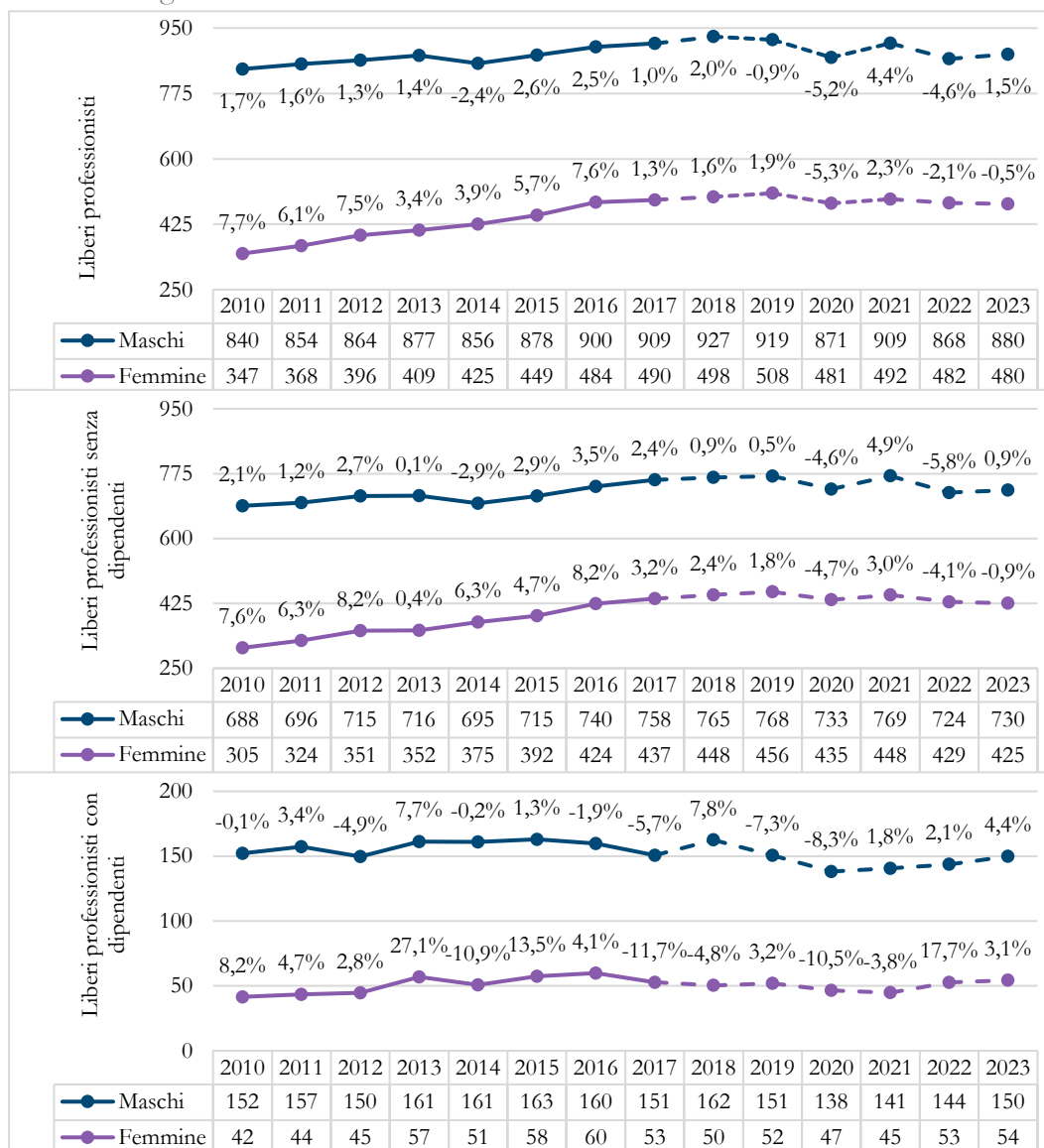


I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Figura 7.2: Dinamica di crescita della libera professione con e senza dipendenti, e tassi di variazione annui, divisione per sesso

Valori in migliaia. Anni 2010-2023**.



I dati si riferiscono all'occupazione principale

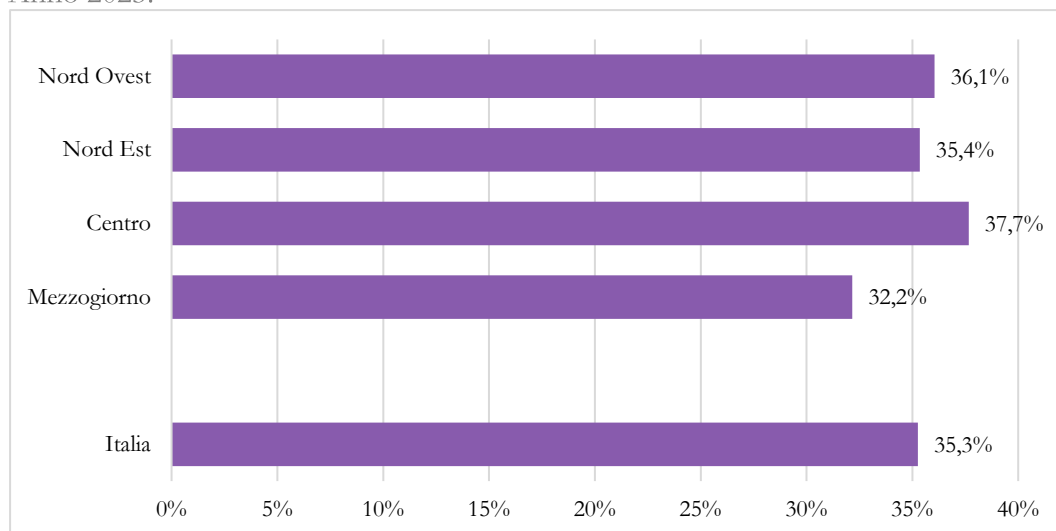
**Dal 2018 i dati si riferiscono alla nuova rilevazione Istat sulle forze lavoro

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Come anticipato, la componente femminile incide per il 35,3% sul totale della platea libero professionale, in lieve calo sull'anno precedente e sul 2019 (Figura 3.1) ma in tendenziale crescita sul medio lungo periodo. Se si guarda al dato territoriale a livello di ripartizione (Figura 7.3), si nota come l'incidenza della componente femminile si collochi tra il 35 e il 38% in tutte le ripartizioni eccetto che nel Mezzogiorno, in cui la quota è del 32,2%. Va comunque sottolineato che negli ultimi anni la crescita della componente femminile, più intensa nel Meridione, ha contribuito a mitigare il tradizionale divario di genere tra Nord e Sud Italia. È al Centro, in ogni caso, che abbiamo i migliori risultati in termini di genere; le donne, infatti, sono il 37,7% dei liberi professionisti. Tra Nord Ovest e Nord Est non si nota molta differenza, con una quota rispettivamente del 36,1% e del 35,4%.

Figura 7.3: Quota di libere professioniste* per ripartizione al 2023

Anno 2023.



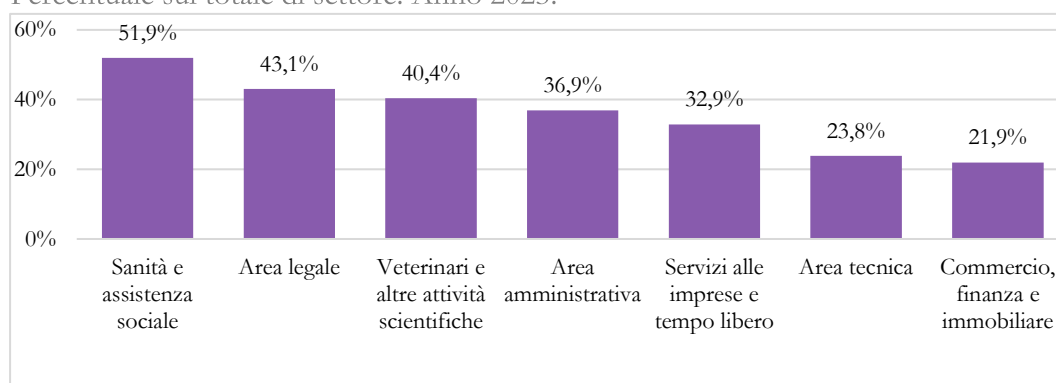
I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

L'incidenza delle donne varia fortemente in funzione del settore di attività. Nei settori "Sanità e assistenza sociale" la componente femminile è maggioritaria, con una quota di libere professioniste che si assesta sul 51,9%. Nelle professioni di area legale si registra una quasi parità di genere: le donne rappresentano infatti il 43,1% del totale, anche se la loro quota risulta in calo rispetto all'anno precedente. Viceversa, nelle professioni dell'area tecnica e nel macrosettore commercio, finanza e immobiliare – costituito da professioni di tipo non ordinistico – la presenza femminile è decisamente esigua, sull'ordine del 22-24% (Figura 7.4).

Figura 7.4: Quota di libere professioniste* nei settori di attività economica al 2023

Percentuale sul totale di settore. Anno 2023.

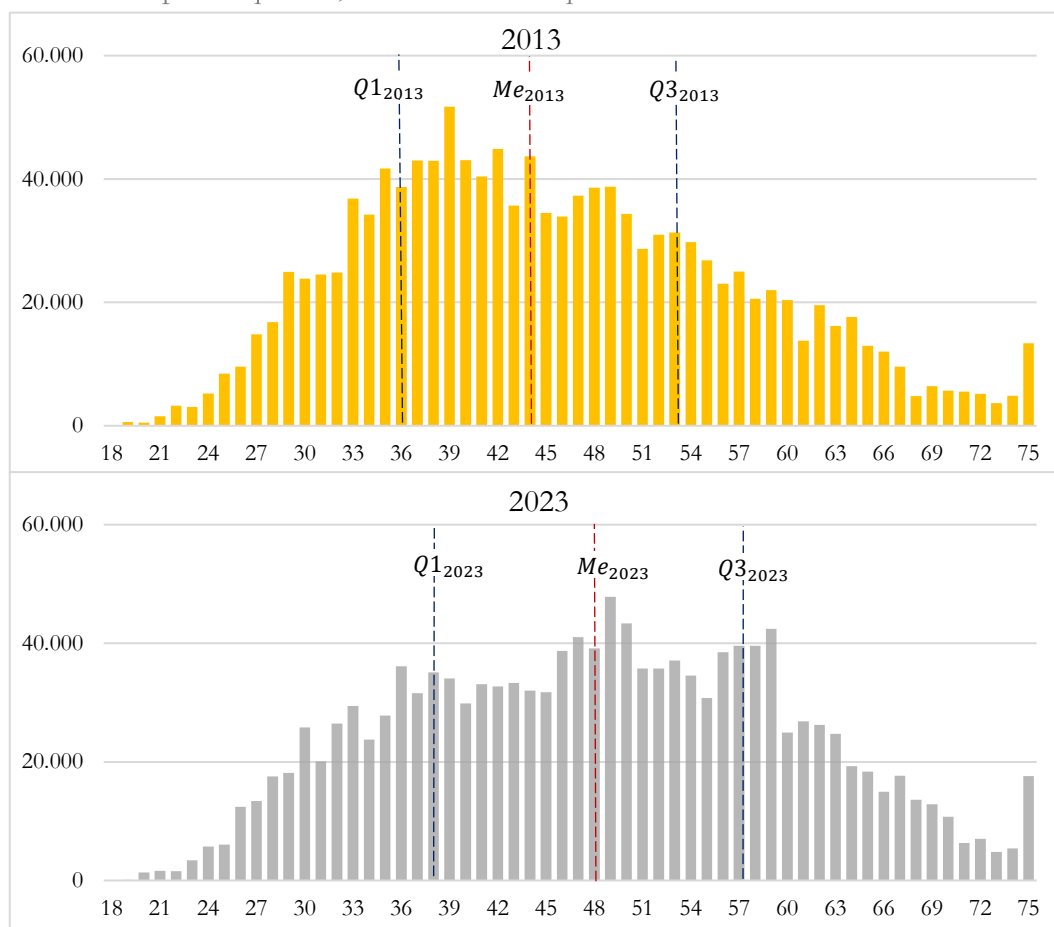


I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Figura 7.5: Distribuzione dei liberi professionisti per età

In evidenza primo quartile, mediana e terzo quartile. Anni 2013 e 2023.

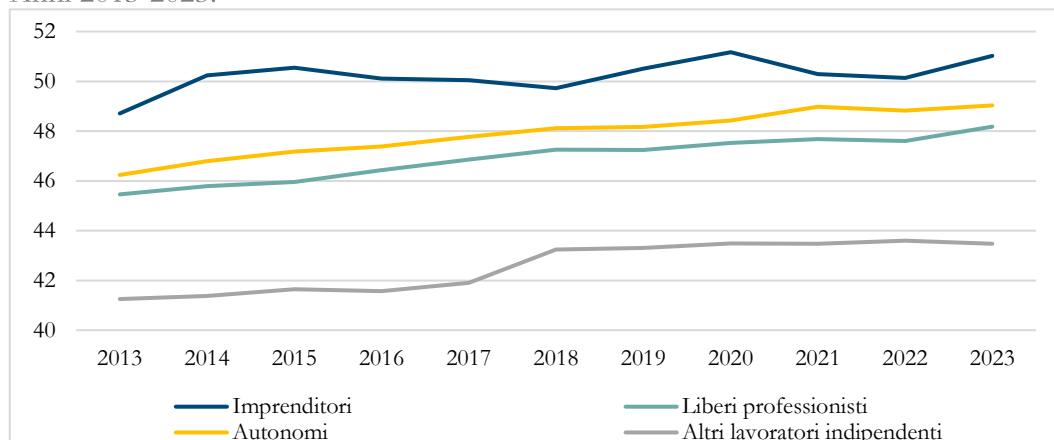


I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Figura 7.6: Andamento dell'età media delle categorie di indipendenti

Anni 2013-2023.



I dati si riferiscono all'occupazione principale

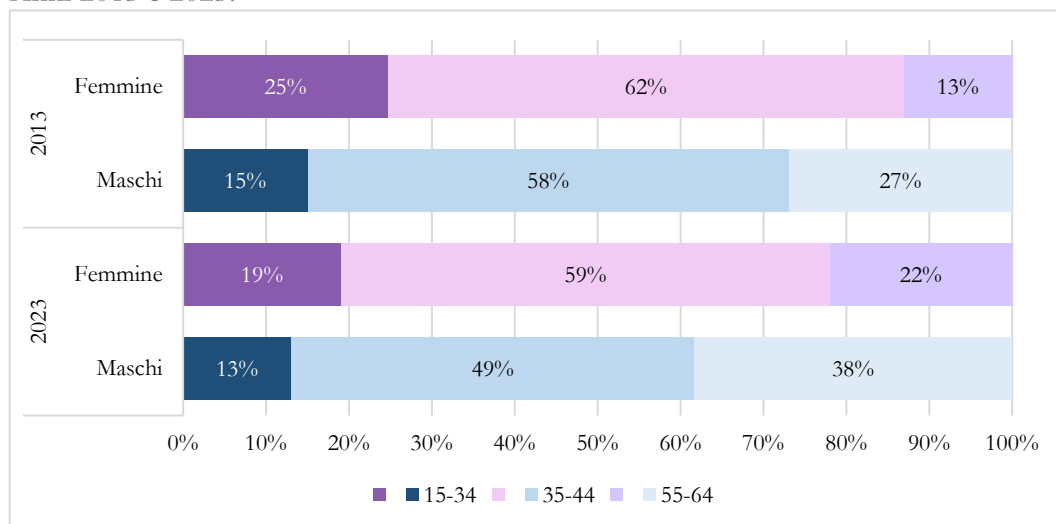
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Le trasformazioni demografiche e il processo di invecchiamento delle forze lavoro impattano anche sulla popolazione occupazionale dei liberi professionisti. A questo proposito la Figura 7.5 mostra un ulteriore slittamento verso le età più avanzate. Si evince in particolare uno *shift* dell'età mediana, che passa dai 44 ai 48 anni circa in dieci anni: oggi dunque un libero professionista su due ha un'età superiore a 48 anni e ben uno su quattro ha superato i 57 anni di età.

Il processo di invecchiamento interessa con ritmi analoghi anche le altre categorie di lavoratori indipendenti, la cui età media si eleva di circa 2-3 anni negli ultimi dieci anni (Figura 7.7). Gli imprenditori sono mediamente i più anziani (51 anni nel 2023). I più giovani sono gli “altri lavoratori indipendenti” (categoria residuale che comprende in particolare i coadiuvanti familiari).

Figura 7.7: Composizione per fasce d'età dei liberi professionisti maschi e femmine al 2013 e 2023.

Anni 2013 e 2023.



I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Le libere professioniste sono relativamente più giovani dei colleghi maschi, in ragione della forte crescita che ha interessato questa componente sul lungo periodo; ma il processo di invecchiamento riguarda anche le donne (Figura 7.7). Le giovanissime (meno di 35 anni) calano dal 25% del 2013 al 19% del 2023, avvicinando la quota maschile, pari al 13%.

La Tabella 7.1 riflette da un lato il *gender mix* interno alle diverse generazioni di liberi professionisti (giovannissimi, adulti e *senior*); dall'altro mostra le variazioni intervenute nel breve periodo – tra il pre pandemia e il 2023 – sulla composizione demografica della popolazione libero professionale. Tali variazioni sono il frutto sia del processo di invecchiamento della popolazione sia del complessivo calo occupazionale che ha recentemente interessato la libera professione, pari a -67 mila unità (variazione 2019-2023, Figura 6.2). La composizione per sesso all'interno delle tre fasce d'età (Tabella 7.2) è rimasta sostanzialmente stabile nel quinquennio 2019-2023 e vede una quasi parità di genere tra i più giovani e un gap che si fa crescente nelle generazioni più

mature, salendo a un rapporto superiore a 3:1 (a favore dei maschi) tra i professionisti con 55 anni e più.

Se ci si sofferma sulle variazioni occupazionali, si nota chiaramente come la diminuzione abbia interessato con forza la componente giovanile (-13,8%). Va anche rilevato che le perdite occupazionali intervenute nella congiuntura recente a carico della componente giovanile hanno avuto un impatto lievemente maggiore tra le donne e questo ha frenato il processo di ribilanciamento di genere precedente in atto. Anche la classe d'età dei 35-54enni mostra numerosità in declino (-8,6%). Nell'attuale mercato del lavoro dominato dai pesanti vincoli dell'“inverno demografico”, l'assottigliamento dei volumi occupazionali nella libera professione è in larga misura dovuto alla crescente concorrenzialità del lavoro dipendente. L'unico segmento demografico in espansione è quello dei professionisti maturi (55 anni e oltre), che conoscono una crescita percentuale pari al +5,7%, che si rafforza ulteriormente tra le donne (+9,0%).

Tabella 7.1: Numero di liberi professionisti e variazione 2019-2023, divisione per fasce d'età e sesso

Valori assoluti e differenze in migliaia. Anni 2019 e 2023.

	2019		2023		Var. 2019-2023	
	Valore assoluto	Composizione Percentuale	Valore assoluto	Composizione Percentuale	Diff.	Variazione percentuale
15-34 anni	236	100,0%	207	100,0%	-29	-12,4%
<i>Maschi</i>	131	55,5%	115	55,7%	-16	-12,0%
<i>Femmine</i>	105	44,5%	92	44,3%	-13	-12,7%
35-54 anni	774	100,0%	711	100,0%	-63	-8,2%
<i>Maschi</i>	467	60,3%	428	60,2%	-39	-8,4%
<i>Femmine</i>	307	39,7%	283	39,8%	-24	-7,9%
55 anni e più	417	100,0%	442	100,0%	25	6,1%
<i>Maschi</i>	321	77,0%	337	76,2%	16	5,0%
<i>Femmine</i>	96	23,0%	105	23,8%	9	9,7%

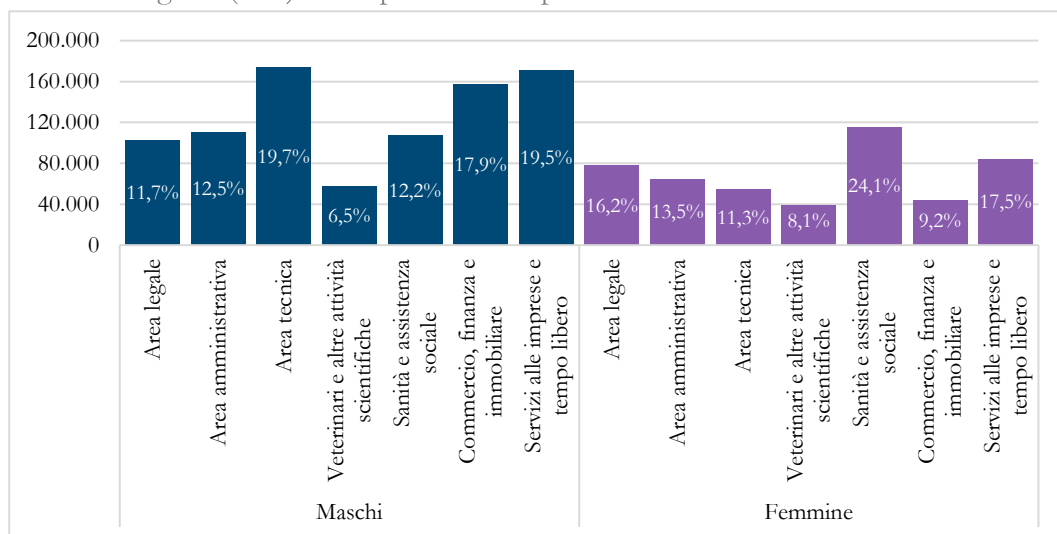
I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Al di là delle modifiche intervenute nel tempo, i due bacini occupazionali – liberi professionisti maschi e femmine – sono radicalmente diversi se si guarda alla loro composizione per settore di attività (Figura 7.8). Gli uomini sono occupati in larga misura nelle professioni di area tecnica (19,7%), nei Servizi alle imprese e tempo libero (19,5%) e nelle professioni che rientrano nel macrosettore Commercio, finanza e immobiliare (17,9%). Tra le donne il settore professionale prevalente è quello delle professioni sociosanitarie, dove opera circa 1 libera professionista su 4 (24,1%). Seguono le professioni non ordinistiche dei servizi alle imprese e tempo libero (17,5%) e le professioni legali (16,2%).

Figura 7.8: Settori di attività economica dei liberi professionisti uomini e donne al 2023

Valori in migliaia (asse) e composizione % per sesso. Anno 2023.

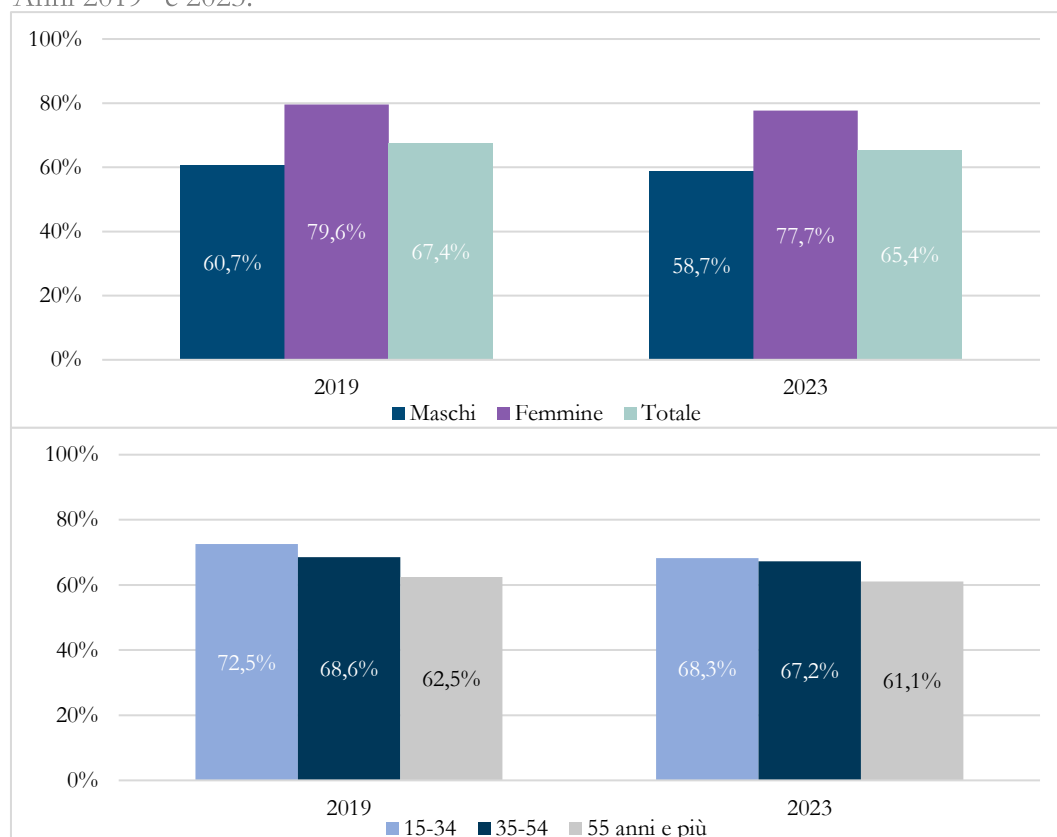


I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Figura 7.9: Quota di liberi professionisti in possesso di laurea per sesso (prima parte) e fasce d'età (seconda parte)

Anni 2019* e 2023.



I dati si riferiscono all'occupazione principale

*I dati 2019 si riferiscono alla vecchia rilevazione sulle Forze di Lavoro mentre i dati 2023 si riferiscono alla nuova rilevazione

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Il profilo di specializzazioni settoriali è a sua volta correlato con il livello di istruzione che risulta più elevato tra le donne: nel 2023, il 77,7% delle libere professioniste possiede una laurea, contro il 58,7% dei colleghi maschi (Figura 7.9, prima parte). Il lieve calo della quota di laureati rispetto al dato del 2019 riflette le modifiche intervenute nel mix delle professioni, che vede crescere la componente non ordinistica. La percentuale di laureati è maggiore tra i più giovani. Tuttavia, anche nel *cluster* dei professionisti con meno di 35 anni si ravvisa negli anni più recenti una qualche tendenza al ridimensionamento delle quote di laureati, dovuta anche qui alla crescita delle nuove professioni per il cui esercizio non necessariamente è richiesta la laurea (Figura 7.9, seconda parte). Al 2023, comunque, quasi i due terzi dei liberi professionisti italiani risultano in possesso di laurea. Un dato quest'ultimo che testimonia – al di là delle differenze di genere e delle lievi variazioni intertemporali – l'eccezionale investimento in capitale umano che contraddistingue il comparto e che non ha eguali in altri bacini occupazionali.

8 I redditi: un confronto tra più fonti

Nel presente capitolo si presentano le analisi dedicate ai redditi dei liberi professionisti. Le elaborazioni proposte si avvalgono di più fonti: i dati ricavati dai bilanci consuntivi 2023 delle Casse private di previdenza, che riguardano i redditi dei liberi professionisti ordinistici; gli Indici Sintetici di Affidabilità Fiscale (Isa) di fonte Mef per le professioni ordinistiche per le quali non è disponibile la fonte informativa costituita dalle Casse previdenziali; i dati relativi alla Gestione Separata Inps – Professionisti, che interessano in netta prevalenza i liberi professionisti non ordinistici ma comprendono anche una parte di professionisti iscritti a ordini e collegi privi di una propria Cassa previdenziale, quali tecnici sanitari, assistenti sociali, guide alpine e maestri di sci; ed infine, le informazioni fornite dall'Ufficio di Statistica del Mef riguardo al regime ordinario e al regime agevolato.

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

Ordinamento decrescente per reddito medio 2023. Anni di denuncia 2020 e 2023.

	2020		2023		Variazione 2020-2023	
	Iscritti	Reddito medio	Iscritti	Reddito medio	Iscritti	Reddito medio
EPAP <i>Attuari</i>	123	81.553 €	112	96.566 €	-8,9%	18,4%
ENPAM <i>Medici e odontoiatri</i>	189.105	52.999 €	215.226	81.400 €	13,8%	53,6%
CNPADC <i>Commercialisti</i>	70.597	66.743 €	73.307	80.318 €	3,8%	20,3%
CNPR <i>Ragionieri e Periti commerciali</i>	28.198	48.781 €	22.900	55.917 €	-18,8%	14,6%
INARCASSA <i>Ingegneri</i>	80.189	35.315 €	82.484	54.052 €	2,9%	53,1%
ENPPI <i>Periti industriali</i>	13.431	35.335 €	13.174	53.078 €	-1,9%	50,2%
ENPACL <i>Consulenti del lavoro</i>	25.240	43.373 €	25.265	51.033 €	0,1%	17,7%
CF <i>Avvocati</i>	245.030	40.180 €	236.946	44.654 €	-3,3%	11,1%
EPAP <i>Chimici e Fisici</i>	2.006	38.943 €	1.933	44.336 €	-3,6%	13,8%
CIPAG <i>Geometri</i>	78.967	23.250 €	75.393	37.635 €	-4,5%	61,9%
EPAP <i>Geologi</i>	7.803	23.690 €	7.596	34.742 €	-2,7%	46,7%
INARCASSA <i>Architetti</i>	88.792	22.028 €	92.835	33.636 €	4,6%	52,7%
ENPAPI <i>Infermieri</i>	20.363	-	23.806	29.150 €	16,9%	-
EPAP <i>Agronomi e forestali</i>	9.472	22.707 €	9.684	27.618 €	2,2%	21,6%
ENPAV <i>Veterinari</i>	29.117	20.848 €	27.341	26.611 €	-6,1%	27,6%
ENPAIA <i>Periti agrari</i>	3.279	-	3.440	22.499 €	4,9%	-
ENPAB <i>Biologi</i>	16.184	18.383 €	18.138	20.693 €	12,1%	12,6%
ENPAP <i>Psicologi</i>	68.037	14.432 €	81.761	18.680 €	20,2%	29,4%
INPGI <i>Giornalisti LP</i>	20.698	15.617 €	20.420	16.611 €	-1,3%	6,4%
ENPAIA <i>Agrotecnici</i>	2.178	11.959 €	2.491	15.596 €	14,4%	30,4%
INPGI <i>Giornalisti co.co.co.</i>	6.875	8.895 €	5.698	11.325 €	-17,1%	27,3%
Totale**	1.005.684	32.896 €	1.039.950	40.769 €	3,4%	23,9%

*Sono assenti i dati delle Casse: CNN Notai, ENPAF Farmacisti e ENASARCO Agenti e rappresentanti di commercio

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

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

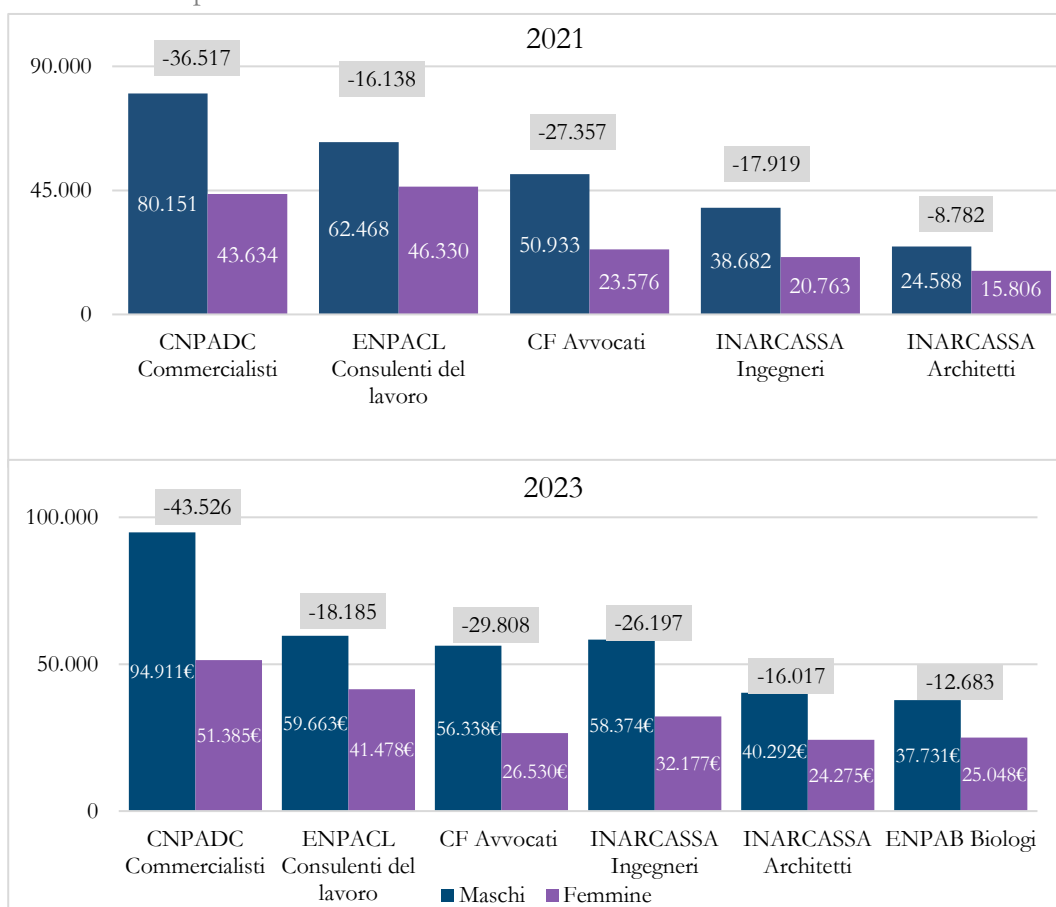
La Tabella 8.1 riporta i redditi medi dei professionisti iscritti alle Casse di previdenza private. I dati, tratti dai bilanci delle Casse, sono riferiti alle denunce dei redditi effettuate dai professionisti ordinistici negli anni 2020 e 2023 e riguardano dunque i redditi prodotti nell'anno solare precedente, ovvero rispettivamente nel 2019 e 2022. A questo proposito, la crescita evidenziata nell'ultimo triennio indica un aumento dei profitti dei liberi professionisti, anche rispetto al periodo pre Covid (dichiarazioni dei redditi 2020, riferite ai redditi 2019) individuando una progressione dei redditi generalizzata. Tutti i gruppi professionali registrano infatti una variazione positiva, seppur con intensità diverse. I gruppi professionali in cui si riscontra la maggior crescita dei profitti sono geometri (+61,9%), medici e odontoiatri (+53,6%), ingegneri (+53,1%) e architetti (+52,7%). Le categorie professionali caratterizzate dalla crescita minore sono invece giornalisti (+6,4%), avvocati (+11,1%), chimici e fisici (+13,8%).

I dati delle Casse private confermano ai vertici delle professioni più redditizie gli attuari (96.566 euro), i medici e odontoiatri (81.400 euro) e i commercialisti (80.318 euro); riguardo ai notai, pur non possedendo il dato della Cassa notarile, si evince dai dati Isa un valore del reddito medio molto elevato (335.630 euro, Tabella 8.2). Significativo appare anche il fatto che al 2020 i professionisti citati fossero i soli a dichiarare redditi mediamente superiori a 50 mila euro; nel 2023 invece tale soglia è raggiunta da numerosi altri gruppi professionali, che comprendono ragionieri e periti commerciali, ingegneri, periti industriali e consulenti del lavoro. Al polo opposto nella classifica dei redditi delle professioni ordinistiche si collocano giornalisti, agrotecnici e psicologi con un reddito inferiore ai 20 mila euro.

La crescita diffusa dei redditi non si accompagna sempre ad un incremento del numero di iscritti alle Casse previdenziali: a fianco di gruppi professionali che incrementano notevolmente il volume di adesioni vi sono categorie che sperimentano un calo anche significativo degli iscritti. La crescita del volume di iscritti riguarda prevalentemente le professioni di area socio-sanitaria (psicologi +20,2%; infermieri +16,9%; medici e odontoiatri + 13,8%) ma anche gli agrotecnici (+14,4%) e i biologi (+12,1%). Di converso, le Casse che nel triennio 2020-2023 sperimentano la maggiore diminuzione delle iscrizioni sono quelle dedicate a ragionieri e periti commerciali (-18,8%) e ai giornalisti con contratto di collaborazione, che registrano una variazione negativa del -17,1%, aggravata anche da un calo dei giornalisti in regime di libera professione (-1,3%). La Cassa previdenziale degli avvocati – la più grande per volume di iscritti – conosce anch'essa un calo nel triennio, pari al 3,3% (circa 8 mila adesioni in meno rispetto al 2020).

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

Valori in €. Gap = reddito femmine – reddito maschi. Anni di denuncia 2021 e 2023.



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

Mediamente, il bilancio del 2023 rispetto al periodo pre Covid restituisce per le professioni ordinistiche censite un incremento significativo dei redditi rispetto al pre crisi (+23,9%) e una tendenziale crescita del numero di iscritti alle Casse previdenziali private (+3,4%). Uno scenario senz'altro positivo, che tuttavia cela alcune criticità: nello specifico va segnalata l'ulteriore crescita del divario reddituale di genere intervenuta rispetto al periodo pre pandemico, che indica come a beneficiare della ripresa siano stati prevalentemente i professionisti maschi mentre tra le donne la crescita appare attenuata. I dati rappresentati in Figura 8.1 – disponibili per commercialisti, avvocati, ingegneri, consulenti del lavoro, architetti e biologi – mostrano infatti come gli introiti delle donne nella libera professione, già molto più contenuti di quelli dei colleghi, si siano ulteriormente distanziati. Ciò vale soprattutto nelle professioni giuridiche, dove le donne guadagnano oggi meno della metà degli uomini. Ma la dinamica è trasversale e caratterizza in modo significativo i diversi settori della libera professione.

Per alcune professioni ordinistiche per le quali non è disponibile la fonte informativa costituita dai bilanci consuntivi delle Casse previdenziali, si è fatto ricorso ai dati Isa (Indici Sintetici di Affidabilità Fiscale) di fonte Mef. Tali dati vengono presentati separatamente, nella Tabella 8.2, in quanto non immediatamente confrontabili con

quelli riportati in Tabella 8.1, desunti appunto dai bilanci delle Casse previdenziali. Le principali differenze tra le due fonti sono date dal fatto che i dati delle Casse previdenziali sono riferiti all'universo dei liberi professionisti iscritti a ciascuna Cassa mentre i dati Isa escludono i contribuenti che adottano il regime forfettario, le nuove partite Iva, i contribuenti che hanno riportato cali dei compensi superiori al 33% nonché alcuni codici Ateco. Ne derivano, con riferimento ai dati Isa-Mef, una numerosità ridotta e dei redditi medi più elevati, non soltanto a causa delle tipologie di attività considerate ma anche come conseguenza delle modalità di costruzione del dato.

Fatta questa premessa, la rassegna dei dati ospitati in Tabella 8.2 evidenzia per i gruppi professionali considerati – prevalentemente professioni sanitarie, oltre agli studi notarili – un aumento del reddito generalizzato. Analogamente ai dati riportati in Tabella 8.1, le dichiarazioni si riferiscono ai redditi prodotti nell'anno precedente; dunque, il raffronto riguarda le due annualità pre e post pandemia (2019 e 2022). I dati evidenziano una sola eccezione, quella degli studi medici e laboratori di analisi cliniche, che vedono diminuire il reddito medio del -6,6%. Le tipologie di attività che registrano l'incremento maggiore nei redditi medi sono gli studi notarili (+32,5%), seguiti dalle attività professionali delle farmacie (+31,8%) e dalle attività professionali paramediche indipendenti (+30,2%). Alla crescita generalizzata dei redditi si accompagna un incremento delle numerosità complessive dei liberi professionisti censiti dai dati Isa: a crescere maggiormente sono le farmacie (+82,7%) mentre per le altre attività professionali si osserva un incremento tra il 15 e il 30%.

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

Ordinamento decrescente per reddito medio 2023. Anno di denuncia 2020 e 2023.

	2020		2023		Var. 2020-2023	
	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio
Studi notarili	3.849	253.250 €	4.490	335.630 €	16,7%	32,5%
Farmacie	8.366	121.860 €	15.284	160.600 €	82,7%	31,8%
Studi medici e laboratori di analisi cliniche	86.426	86.030 €	112.632	80.330 €	30,3%	-6,6%
Attività degli studi odontoiatrici e delle imprese operanti in ambito odontoiatrico	30.795	60.830 €	38.849	67.120 €	26,2%	10,3%
Attività professionali paramediche indipendenti	10.932	25.690 €	13.936	33.450 €	27,5%	30,2%

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

Passando ai redditi delle professioni non ordinistiche, la fonte di riferimento è costituita dai dati resi disponibili dalla Gestione Separata Inps. Come anticipato in apertura, tali dati comprendono anche i professionisti iscritti a ordini e collegi privi di una Cassa previdenziale dedicata, quali tecnici sanitari, assistenti sociali, guide alpine e maestri di sci. Vanno premesse qui alcune avvertenze prima di procedere alla lettura dei dati. Le analisi che seguono mutuano il criterio adottato da Inps ai fini del conteggio del numero medio di contribuenti su base annua². Sulla base di tale criterio viene

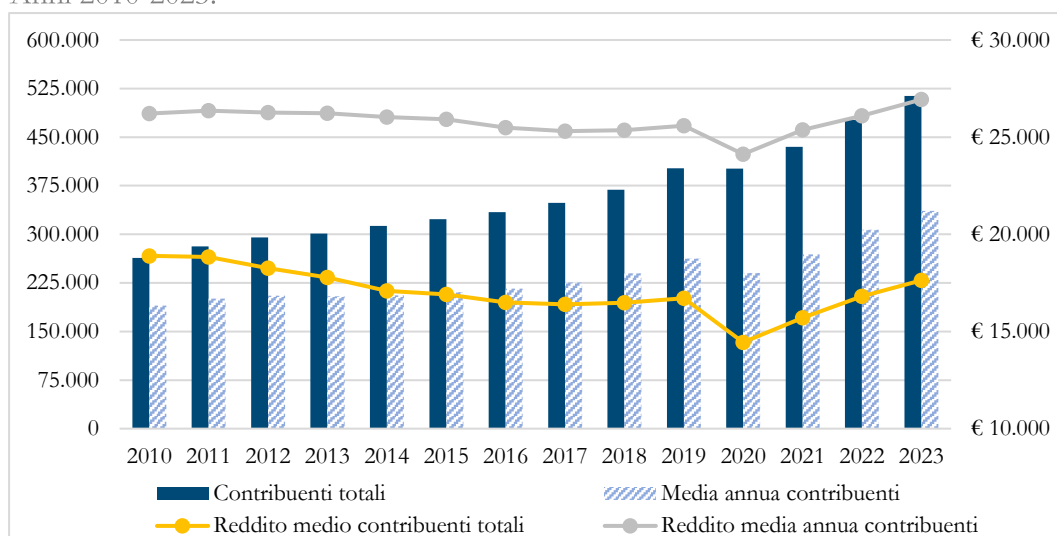
² Nello specifico la media annua di contribuenti è determinata da Inps (v. Nota metodologica Osservatorio parasubordinati) secondo il seguente criterio: "Per i professionisti contribuenti non esistono indicazioni né sulla durata della prestazione di lavoro parasubordinato né sui mesi in cui è stata effettuata. 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".

stimata la durata dell'attività nell'anno, calcolando poi, per i soggetti che non raggiungono l'intera annualità, il valore medio annuale: serviranno quindi ad esempio due soggetti con attività semestrale per conteggiare un professionista su base annuale.

La Figura 8.2 riporta dunque il numero medio annuo di contribuenti e i rispettivi redditi, dal 2010 al 2023. Al contempo, sono raffigurate anche le numerosità dei contribuenti totali – ovvero dei professionisti iscritti alla Gestione Separata che nell'anno solare hanno versato una contribuzione seppur minima alla cassa – e i rispettivi redditi. Va osservato innanzitutto che il dato Inps sulla numerosità dei contribuenti totali è in costante aumento dal 2010. A quella data la Cassa Inps contava circa 260 mila professionisti contribuenti; al 2023 presenta più di 513 mila contribuenti totali. La sola battuta d'arresto si registra nel 2020. Parallelamente, la dinamica dei redditi medi complessivi vede una costante contrazione, data dal fatto che a crescere sono soprattutto i contribuenti a reddito minimo: al 2010 il reddito medio calcolato sul totale degli iscritti attivi sfiorava i 19 mila euro pro capite; mentre al 2023 si attesta intorno ai 17 mila 600 euro. Se invece – come faremo nel prosieguo della trattazione – si considerano i contribuenti stimati tramite la media annua, che conta un professionista ogni 12 mesi di attività, si riscontra un incremento dei numeri significativo ma più contenuto rispetto a quello osservato per i contribuenti totali: si passa dai 190 mila del 2010 ai 336 mila del 2023. Ed è interessante considerare come al 2010 i contribuenti stimati tramite la media annua costituissero il 72% dei contribuenti totali mentre nel 2022 ne rappresentano solo il 65%. Anche questo dato sottolinea il fatto che a crescere in questo arco di tempo siano soprattutto i professionisti con reddito basso e attività discontinue. La dinamica dei redditi calcolata con riferimento ai contribuenti medi annui appare tendenzialmente declinante fino al 2019 e subisce un netto calo nel 2020, per poi risalire gradualmente, fino ai 27 mila euro medi dichiarati al 2023.

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

Anni 2010-2023.



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

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Ancora con riferimento ai professionisti che versano i contributi alla Gestione Separata Inps, si registrano importanti divari territoriali, come emerge dalla Tabella 8.3. I redditi più elevati si riscontrano in alcune regioni del Nord Italia, in particolare Trentino-Alto Adige, Lombardia, Emilia-Romagna e Veneto. Di converso, le regioni con i redditi più bassi sono Sicilia, Calabria e Campania; il divario reddituale Nord-Sud si attesta intorno a 6-7 mila euro. Come osservato sopra, la dinamica dei redditi 2010-2019 è tendenzialmente negativa (-2,3% a livello nazionale), ma alcune regioni, prevalentemente del Centro-Sud, si sono sottratte a tale dinamica: si tratta di Calabria, Molise, Campania, Basilicata, Abruzzo e Liguria, dove i redditi dei liberi professionisti iscritti alla Gestione Separata hanno registrato un lieve incremento. Tra il 2019 e il 2023 invece la crescita è estesa a tutte le regioni italiane: le variazioni più contenute si rilevano nel Lazio e in Emilia-Romagna (rispettivamente +3,6% e +3,8%) mentre all'opposto in Basilicata, Puglia, Campania, Molise, Calabria e Abruzzo si registrano tassi di crescita superiori al 10%.

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

Valori in €. Ordinamento decrescente per reddito 2023. Anni 2010, 2019 e 2023.

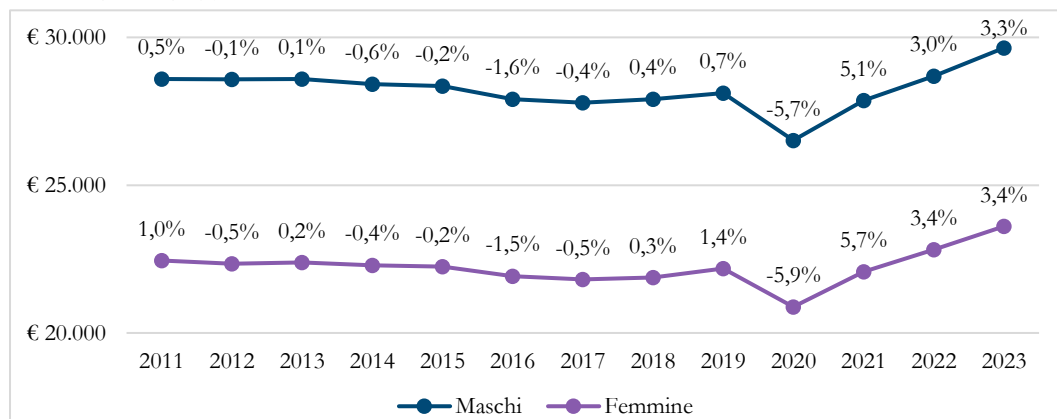
	Valori assoluti		Variazioni			
	2010	2019	2023	2010-2019	2019-2023	2010-2023
Trentino-Alto Adige	28.331	27.769	29.969	-2,0%	7,9%	5,8%
Lombardia	29.246	28.570	29.812	-2,3%	4,3%	1,9%
Emilia-Romagna	28.095	27.658	28.710	-1,6%	3,8%	2,2%
Veneto	27.254	26.709	28.421	-2,0%	6,4%	4,3%
Friuli-Venezia Giulia	26.784	25.578	27.025	-4,5%	5,7%	0,9%
Piemonte	26.711	25.769	26.839	-3,5%	4,2%	0,5%
Liguria	24.823	24.850	26.410	0,1%	6,3%	6,4%
Valle d'Aosta	25.436	23.883	26.067	-6,1%	9,1%	2,5%
Toscana	24.730	24.446	25.983	-1,1%	6,3%	5,1%
Marche	24.327	23.753	25.600	-2,4%	7,8%	5,2%
Lazio	24.596	24.060	24.920	-2,2%	3,6%	1,3%
Umbria	23.125	23.127	24.747	0,0%	7,0%	7,0%
Basilicata	21.273	21.357	24.041	0,4%	12,6%	13,0%
Abruzzo	21.628	21.681	23.847	0,2%	10,0%	10,3%
Sardegna	22.658	21.630	23.685	-4,5%	9,5%	4,5%
Puglia	21.321	21.139	23.634	-0,9%	11,8%	10,8%
Molise	20.451	21.196	23.510	3,6%	10,9%	15,0%
Campania	20.628	20.977	23.308	1,7%	11,1%	13,0%
Calabria	19.561	20.318	22.503	3,9%	10,8%	15,0%
Sicilia	21.340	20.623	22.493	-3,4%	9,1%	5,4%
Italia	26.207	25.592	26.939	-2,3%	5,3%	2,8%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Anche nell'ambito delle professioni non ordinistiche si registra un divario reddituale a sfavore della componente femminile (Figura 8.3), quantificabile in oltre seimila euro al 2023. Tra i professionisti più giovani le differenze di reddito dovute al genere sono relativamente contenute (Figura 8.4) mentre la forbice risulta molto ampia tra i quarantenni e i cinquantenni. Va anche osservata, qui come tra i professionisti iscritti all'ordine, la persistenza di tale divario, che nel post pandemia non accenna a diminuire ma anzi tende ad ampliarsi ulteriormente.

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

Anni 2011-2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

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

Gap reddituale = reddito femmine – reddito maschi. Anni 2010, 2019 e 2023.



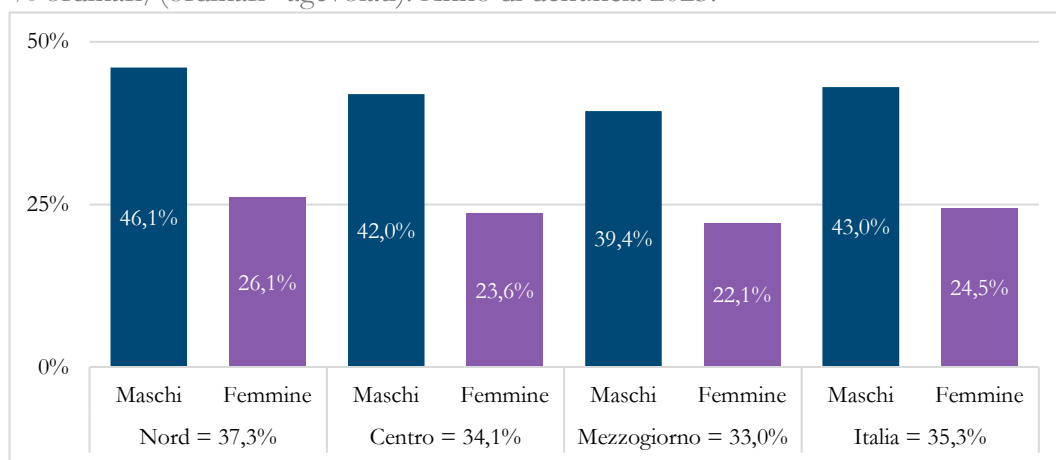
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

A chiusura di questo approfondimento dedicato ai redditi nella libera professione, si porta l'attenzione sui dati Mef, per analizzare più nel dettaglio una variabile dirimente ai fini del reddito, ovvero l'opzione del regime fiscale ordinario *vs.* agevolato. Com'era lecito attendersi, le analisi confermano le tradizionali fratture già note, sia in termini di genere sia sotto il profilo dei *cleavage* territoriali: il regime ordinario, cui sono associati redditi più elevati, è nettamente più diffuso tra i professionisti maschi (Figura 8.5); le percentuali di chi vi ricorre sono superiori al Nord, e si abbassano al Centro e ancor più nel Mezzogiorno d'Italia; in tutte le ripartizioni inoltre l'opzione per il regime fiscale ordinario appare direttamente correlata all'età anagrafica (Figura 8.6). Colpiscono in particolare le basse quote di professionisti tra i 25 e i 44 anni che optano per il regime ordinario, che si attestano ovunque al di sotto del 15%.

Questi dati celano fenomeni diversi. Da un lato appare evidente come il regime agevolato si configuri in buona misura come modalità d'accesso privilegiata alla libera professione; modalità che, con il tempo e con lo sviluppo della propria attività, può lasciare spazio al regime fiscale ordinario, che consente maggiori introiti e apre a 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: a segnalare questo rischio è innanzitutto la tumultuosa crescita delle professioni non ordinistiche, molto più sostenuta di quella che si riscontra nelle professioni ordinistiche e che si accompagna molto più di frequente alla forma agevolata. Ma la preoccupazione è legata soprattutto al fatto che i regimi agevolati si riscontrino più spesso tra le fasce più deboli o dove il mercato del lavoro è debole: questa correlazione configura spesso l'opzione per il regime agevolato come strumento per costruirsi un'occasione di lavoro a basso reddito in assenza di altre opportunità, piuttosto che come via d'accesso al mondo dell'imprenditorialità. 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.

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

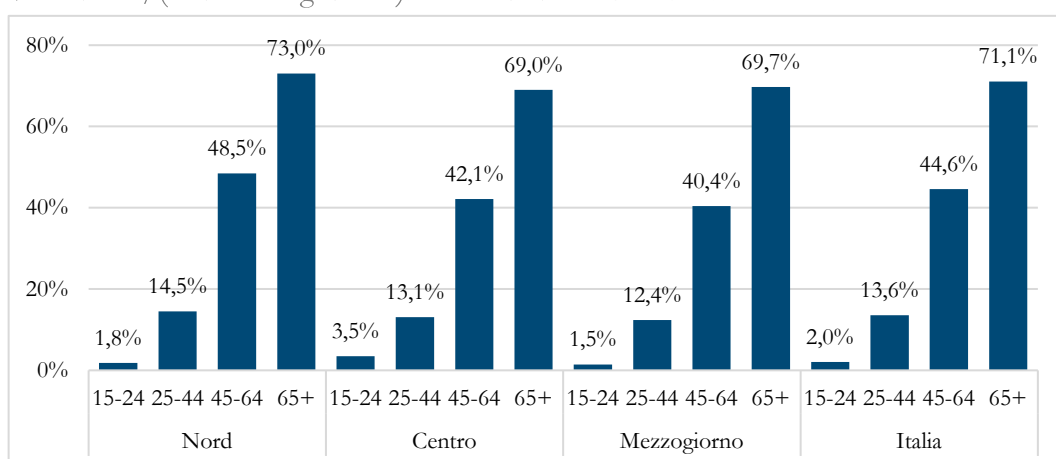
% ordinari/(ordinari+agevolati). Anno di denuncia 2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Mef

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

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



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Mef

Come anticipato sopra il regime agevolato si associa a redditi medi contenuti. A questo proposito si registra una variabilità dei proventi molto limitata tra Nord e Sud e tra maschi e femmine: se si escludono i giovanissimi, che sono molto pochi, i redditi medi di chi si trova in regime agevolato si muovono tra i 13 e i 20 mila euro (Tabella 8.4). Al Nord Italia coloro che sono in regime agevolato guadagnano mediamente 18.076 euro mentre nel Mezzogiorno 15.450 euro. In tutte le ripartizioni il divario tra uomini e donne assume dimensioni analoghe (4/5 mila euro). I redditi sono mediamente pari a 19.011 per i maschi e 14.696 per le femmine (Tabella 8.5). Le dichiarazioni dei redditi del 2023 (riferite ai proventi del 2022) evidenziano una crescita dei profitti del 16,2% rispetto a quelle del 2020. A crescere sono anche i numeri dei liberi professionisti in regime agevolato (+8,6%) con un incremento che riguarda in netta prevalenza le donne (+15,6%) mentre tra i professionisti maschi questo tipo di partite iva aumenta molto poco (+2,7%).

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

Anni di denuncia 2020 e 2023.

	2020		2023		Var. 2020-2023	
	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio
Maschi	491.690	15.967	504.774	19.012	2,7%	19,1%
15-24 anni	6.408	8.855	8.239	10.354	28,6%	16,9%
25-44 anni	231.869	14.880	254.191	18.312	9,6%	23,1%
45-64 anni	186.574	17.416	198.330	20.858	6,3%	19,8%
Oltre 64 anni	66.840	16.376	44.014	16.350	-34,1%	-0,2%
Femmine	411.245	12.885	475.459	14.696	15,6%	14,1%
15-24 anni	4.022	8.744	5.049	10.631	25,5%	21,6%
25-44 anni	248.744	12.239	277.112	14.176	11,4%	15,8%
45-64 anni	142.630	14.051	176.285	15.750	23,6%	12,1%
Oltre 64 anni	15.849	13.567	17.012	13.453	7,3%	-0,8%
Totale	902.935	14.563	980.233	16.918	8,6%	16,2%
15-24 anni	10.430	8.812	13.288	10.459	27,4%	18,7%
25-44 anni	480.612	13.514	531.303	16.155	10,5%	19,5%
45-64 anni	329.204	15.958	374.615	18.455	13,8%	15,6%
Oltre 64 anni	82.689	15.838	61.027	15.542	-26,2%	-1,9%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Mef

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

Anni di denuncia 2020 e 2023.

	2020		2023		Var. 2020-2023	
	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio	Numero	Reddito medio
Nord	468.239	15.543	450.560	18.076	-3,8%	16,3%
Maschi	242.168	17.027	218.882	20.191	-9,6%	18,6%
Femmine	226.072	13.953	231.678	16.078	2,5%	15,2%
Centro	158.932	14.385	237.214	16.530	49,3%	14,9%
Maschi	84.297	15.943	119.187	18.795	41,4%	17,9%
Femmine	74.635	12.625	118.027	14.242	58,1%	12,8%
Mezzogiorno	275.773	13.003	292.469	15.450	6,1%	18,8%
Maschi	165.232	14.427	166.713	17.618	0,9%	22,1%
Femmine	110.541	10.875	125.756	12.576	13,8%	15,6%
Italia	902.944	14.563	980.243	16.918	8,6%	16,2%
Maschi	491.696	15.967	504.782	19.011	2,7%	19,1%
Femmine	411.248	12.885	475.461	14.696	15,6%	14,1%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Mef

Tabella 8.6: Numero, reddito complessivo e reddito medio annuo delle Società di Persone e Società di Capitale e variazione 2019-2023 e 2022-2023

Anno di denuncia 2019-2023.

	2019	2020	2021	2022	2023	Var. 2019- 2023	Var. 2022- 2023
Società di Persone	41.837	40.295	34.976	35.381	36.875	-11,9%	4,2%
Reddito complessivo €	5.112.481.400	4.988.521.000	4.574.860.800	5.183.316.500	5.510.968.750	7,8%	6,3%
Reddito medio €	122.200	123.800	130.800	146.500	149.450	22,3%	2,0%
Società di Capitali	19.879	20.850	18.430	20.005	23.700	19,2%	18,5%
Reddito complessivo €	777.268.900	808.980.000	755.630.000	1.166.291.500	1.486.464.000	91,2%	27,5%
Reddito medio €	39.100	38.800	41.000	58.300	62.720	60,4%	7,6%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Mef (ISA Indici Sintetici di Affidabilità Fiscale, macrosettore Professioni)

Un ultimo dato di interesse in tema redditi è infine quello che riguarda le forme societarie (Tabella 8.6). La crisi del 2020, che si rifletteva sulle denunce dei redditi 2021, aveva comportato un'importante diminuzione del numero di società di persone e società di capitali; nell'ultimo biennio si osserva invece una rinnovata crescita delle forme societarie. Tale crescita è particolarmente intensa per le società di capitali, soprattutto nell'ultimo anno in esame (+18,5% sull'anno precedente). Nel complesso il numero di società di capitali appare notevolmente superiore rispetto al 2019. Anche il numero delle società di persone risulta in crescita nell'ultimo anno (+4,2%), ma il trend non consente di appianare le perdite subite precedentemente.

Le dinamiche reddituali intervenute nell'ultimo anno sono positive per entrambe le forme societarie. I redditi medi del 2022 (anno di denuncia 2023) mostrano infatti una crescita del 2,0% per le società di persone, i cui redditi passano da 146.500 euro a 149.450 euro. Ancora più positiva la dinamica espressa dalle società di capitali, che nell'ultimo anno censito vedono un incremento del reddito medio del 7,6%, passando da 58.300 euro a 62.720 euro.

PARTE III
LA DIMENSIONE D'IMPRESA E
I LIBERI PROFESSIONISTI

9 La questione dimensionale delle imprese italiane

Il presente capitolo approfondisce il tema delle dimensioni d'impresa, in un'ottica comparata e focalizzandosi in particolare sui settori economici tipici della libera professione. Come sottolineato più volte, le limitate dimensioni d'impresa costituiscono una barriera alla competitività del sistema economico nazionale. Le analisi che seguono fanno il punto sulle differenze tra l'Italia e i principali paesi europei e mostrano come si è modificata la struttura dimensionale d'impresa nel nostro paese, negli ultimi dieci anni.

In apertura va posta un'avvertenza: nella prima parte del capitolo, dedicata ai confronti internazionali, si utilizzano i dati Eurostat e la dimensione d'impresa è riferita al numero complessivo di addetti (la somma di lavoratori dipendenti e indipendenti). Nella seconda parte invece, dedicata all'analisi dei dati nazionali, la fonte adottata è Inps e le dimensioni d'impresa fanno riferimento ai soli lavoratori dipendenti.

Tabella 9.1: Distribuzione delle imprese e degli addetti per classe dimensionale in Francia, Germania, Italia e Spagna, e dimensioni medie delle imprese

Anno 2022.

	Francia	Germania	Italia	Spagna
Comp. % imprese	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>Da 0 a 9 addetti</i>	96,2%	84,0%	95,0%	94,7%
<i>Da 10 a 19 addetti</i>	2,1%	9,4%	3,1%	2,9%
<i>Da 20 a 49 addetti</i>	1,1%	4,2%	1,3%	1,6%
<i>Da 50 a 249 addetti</i>	0,5%	2,0%	0,5%	0,6%
<i>250 addetti e più</i>	0,1%	0,5%	0,1%	0,1%
Comp. % addetti	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
<i>Da 0 a 9 addetti</i>	27,1%	20,2%	41,8%	34,0%
<i>Da 10 a 19 addetti</i>	6,9%	10,2%	10,2%	8,3%
<i>Da 20 a 49 addetti</i>	7,9%	10,3%	9,5%	10,1%
<i>Da 50 a 249 addetti</i>	12,2%	15,8%	13,5%	13,8%
<i>250 addetti e più</i>	45,9%	43,5%	25,0%	33,8%
Dimensione media imprese	4,2	12,3	4,0	4,5
<i>Da 0 a 9 addetti</i>	1,2	2,9	1,7	1,6
<i>Da 10 a 19 addetti</i>	13,7	13,3	13,1	12,6
<i>Da 20 a 49 addetti</i>	30,5	30,1	29,6	29,3
<i>Da 50 a 249 addetti</i>	99,7	97,8	97,7	98,6
<i>250 addetti e più</i>	1.563,8	1.125,1	1.008,0	1.125,1

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

La comparazione tra i grandi paesi europei (Tabella 9.1) mostra innanzitutto come al 2022 l'Italia si caratterizzi per una quota di microimprese (imprese con un numero di addetti inferiore a dieci) simile a quella della Spagna e della Francia: circa il 95% delle imprese ha un numero di addetti compreso tra zero e nove. Diverso il caso della Germania, dove l'incidenza delle microimprese è molto più contenuta, pari all'84%.

Il dato più significativo è tuttavia quello occupazionale: è infatti da questo dato che si percepisce la valenza della “questione dimensionale” e le specificità del sistema imprenditoriale italiano. Se si guarda infatti alla distribuzione degli addetti, si osserva come in Italia l’occupazione nelle microimprese costituisca la situazione prevalente, condivisa dal 41,8% degli addetti. Negli altri paesi tale condizione è molto meno diffusa: si passa dal 20% della Germania al 27% della Francia fino al 34% della Spagna. Rispetto a Francia e Spagna, inoltre, l’Italia ha una quota lievemente maggiore di occupati in imprese con 10-19 addetti (10,2%, contro l’8,3% della Spagna e il 6,9% della Francia). Una prima evidenza riguardo al caso italiano è dunque la maggior concentrazione del lavoro nelle microimprese; va a questo proposito osservato che le microimprese italiane sono lievemente più grandi di quelle spagnole e francesi, con una dimensione media pari a 1,7 dipendenti (Spagna 1,6; Francia 1,2). Un’altra importante evidenza è quella che riguarda la quota di occupati nelle imprese di maggiori dimensioni (250 dipendenti e oltre), che appare straordinariamente bassa in Italia (25,0%), soprattutto a confronto con quella di Francia (45,9%) e Germania (43,5%). In Italia prevale dunque l’occupazione nelle microimprese; in Francia e Germania il lavoro dipendente si concentra soprattutto nelle grandi imprese. I casi della Germania e della Francia sono peraltro piuttosto diversi tra loro: la Germania si caratterizza infatti per una maggior presenza di imprese di grandi dimensioni mentre la Francia, con una quota di grandi imprese simile a quella di Italia e Spagna, deve il suo primato al fatto che le grandi imprese (sopra i 250 dipendenti) sono qui più grandi che altrove: la dimensione media supera infatti i 1.500 dipendenti, contro i 1.000-1.200 degli altri contesti. Le grandi imprese italiane sono in media più piccole di quelle degli altri paesi.

Le specificità nazionali si acquiscono ulteriormente se ci si concentra su quelli che sono i settori più affini alle libere professioni, ovvero le attività ricomprese nella sezione M del codice Ateco (Tabella 9.2). Se è vero che in tutti e quattro i sistemi economici si osserva una fortissima predominanza delle microimprese, che rappresentano ovunque oltre il 90% delle attività d’impresa, è anche vero che in Italia questa predominanza risulta schiacciante (98,9%). Il dato è fortemente condizionato dall’elevato numero di liberi professionisti senza dipendenti che si contano nel nostro paese (ricordiamo infatti che le statistiche Eurostat qui riportate comprendono le imprese senza dipendenti). Se si guarda alla distribuzione degli addetti nei settori delle attività professionali, scientifiche e tecniche, si nota come in Italia quasi i tre quarti di essi (73,6%) operino in microimprese. Si tratta di una concentrazione molto diversa da quella che si riscontra negli altri grandi paesi europei: il settore in Spagna concentra infatti nelle microimprese solo il 50% circa degli addetti; ancora più basso – attorno al 40% – il valore di Francia e Germania. In Francia, Germania e Spagna, inoltre, l’incidenza dell’occupazione nelle imprese di grandi dimensioni si colloca tra il 20% e il 25% mentre in Italia si pone sotto il 10%.

Tabella 9.2: Distribuzione per classe dimensionale delle imprese e degli addetti del settore Ateco M in Italia, Francia, Germania e Spagna e dimensioni medie delle imprese

Anno 2022.

		Germania	Spagna	Francia	Italia
Comp. % imprese		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	<i>Da 0 a 9 addetti</i>	91,3%	97,1%	97,2%	98,9%
	<i>Da 10 a 19 addetti</i>	5,7%	1,7%	1,6%	0,7%
	<i>Da 20 a 49 addetti</i>	2,1%	0,8%	0,8%	0,2%
	<i>Da 50 a 249 addetti</i>	0,7%	0,3%	0,3%	0,1%
	<i>250 addetti e più</i>	0,12%	0,07%	0,06%	0,02%
Comp. % addetti		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	<i>Da 1 a 9 addetti</i>	39,8%	50,5%	41,5%	73,6%
	<i>Da 10 a 19 addetti</i>	13,5%	7,8%	9,8%	5,5%
	<i>Da 20 a 49 addetti</i>	11,1%	8,1%	11,0%	4,3%
	<i>Da 50 a 249 addetti</i>	11,5%	11,9%	13,4%	7,0%
	<i>250 addetti e più</i>	24,1%	21,7%	24,3%	9,6%
Dimensione media imprese		5,5	2,5	2,2	1,7
	<i>Da 0 to 9 addetti</i>	2,4	1,3	1,0	1,2
	<i>Da 10 a 19 addetti</i>	13,0	11,5	13,8	12,9
	<i>Da 20 a 49 addetti</i>	29,0	26,9	30,1	29,8
	<i>Da 50 a 249 addetti</i>	92,7	97,6	95,1	99,8
	<i>250 addetti e più</i>	1.126,6	742,8	924,8	773,0

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurostat

La rapida disamina dei dati internazionali conferma come la “questione dimensionale” costituisca a tutt’oggi un elemento di fragilità strutturale del sistema economico italiano. Al contempo, se ci si concentra esclusivamente sulle dinamiche interne, i dati consentono di apprezzare i progressi maturati negli ultimi dieci anni in Italia in termini di rafforzamento delle dimensioni d’impresa. Si ricorda a questo proposito che le analisi si basano da qui in avanti sui dati di fonte Inps e sono riferite alle sole imprese con dipendenti (diversamente dai dati Eurostat fin qui esaminati, che includevano le imprese senza dipendenti). Di conseguenza, le dimensioni d’impresa sono definite dal numero di dipendenti, e non più dal numero di addetti.

Se si guarda dunque alle statistiche nazionali basate sui dati Inps, è possibile notare come nel decennio 2012-2022 si realizzi in Italia una contrazione del numero totale di imprese (-2,8%, Tabella 9.3) che si accompagna a una decisa crescita occupazionale (+17,2%, Tabella 9.4). La diminuzione del numero di imprese riguarda esclusivamente le aziende con un dipendente (-10,4%) e quelle con 2-3 dipendenti (-1,2%) mentre in tutte le altre classi dimensionali si realizza una crescita del numero di imprese (Tabella 9.3). Aumentano in particolare le imprese con oltre 100 dipendenti (+24,7%) e quelle con 50-99 dipendenti (+21,3%). Se si guarda ai valori assoluti a crescere è soprattutto il numero di imprese tra i 15 e i 49 dipendenti (quasi 14 mila in più). Il calo numerico delle aziende con al massimo tre dipendenti sottende più fenomeni: dalla mortalità d’impresa a fusioni e incorporazioni alla semplice crescita occupazionale, che fa sì che le imprese escano dal computo della classe dimensionale inferiore per passare a una classe superiore. Nel complesso (Tabella 9.4) si osserva come una parte dell’occupazione si sia “trasferita” dalle microimprese alle imprese più grandi e come la crescita occupazionale sia trainata in larga misura dalle imprese di maggiori dimensioni (100 dipendenti e più).

Tabella 9.3: Distribuzione delle imprese italiane per numero di dipendenti e variazioni intertemporali

Anni 2012 e 2022.

	Valori assoluti		Composizione		Differenza	Variazione
	2012	2022	2012	2022	2022-2012	2012-2022
1 dipendente	821.384	735.776	47,7%	44,0%	-85.608	-10,4%
Da 2 a 3 dipendenti	396.071	391.209	23,0%	23,4%	-4.862	-1,2%
Da 4 a 5 dipendenti	167.164	172.242	9,7%	10,3%	5.078	3,0%
Da 6 a 9 dipendenti	148.082	156.862	8,6%	9,4%	8.780	5,9%
Da 10 a 14 dipendenti	78.398	86.261	4,6%	5,2%	7.863	10,0%
Da 15 a 49 dipendenti	83.849	97.489	4,9%	5,8%	13.640	16,3%
Da 50 a 99 dipendenti	14.719	17.855	0,9%	1,1%	3.136	21,3%
100 dipendenti e più	11.834	14.761	0,7%	0,9%	2.927	24,7%
Totale	1.721.501	1.672.455	100,0%	100,0%	-49.046	-2,8%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Tabella 9.4: Distribuzione dei dipendenti per dimensioni d'impresa e variazioni intertemporali

Anni 2012 e 2022.

	Valori assoluti		Composizione		Differenza	Variazione
	2012	2022	2012	2022	2022-2012	2012-2022
1 dipendente	821.384	735.776	6,5%	5,0%	-85.608	-10,4%
Da 2 a 3 dipendenti	939.849	930.841	7,5%	6,3%	-9.008	-1,0%
Da 4 a 5 dipendenti	737.841	760.677	5,9%	5,2%	22.836	3,1%
Da 6 a 9 dipendenti	1.066.922	1.132.099	8,5%	7,7%	65.177	6,1%
Da 10 a 14 dipendenti	917.896	1.009.622	7,3%	6,9%	91.726	10,0%
Da 15 a 49 dipendenti	2.122.551	2.459.803	16,9%	16,7%	337.252	15,9%
Da 50 a 99 dipendenti	1.014.631	1.228.935	8,1%	8,4%	214.304	21,1%
100 dipendenti e più	4.923.591	6.447.589	39,2%	43,8%	1.523.998	31,0%
Totale	12.544.665	14.705.342	100,0%	100,0%	2.160.677	17,2%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Sebbene il settore delle attività professionali scientifiche e tecniche si caratterizzi strutturalmente per dimensioni d'impresa più contenute rispetto alla maggior parte dei settori economici, la dinamica di crescita dimensionale registrata nel comparto appare ancora più significativa (Tabelle 9.5 e 9.6). Nel decennio 2012-2022 le aziende con dipendenti crescono del 6,5% e l'occupazione dipendente nel settore aumenta di oltre il 40%. L'entità della crescita è direttamente proporzionale all'ampiezza della classe dimensionale: la variazione percentuale del numero di imprese varia tra l'1,6% delle aziende con 1 dipendente fino all'88,3% delle aziende con 100 e più dipendenti (Tabella 9.5). Se si guarda all'allocazione dei dipendenti (Tabella 9.6) è possibile notare come al 2022 ben il 28,6% lavori in un'impresa con 100 e più dipendenti (la quota al 2012 si limitava al 18,9%). Va ancora osservato come oltre la metà dell'occupazione aggiuntiva realizzata nel decennio (81 mila circa su 153 mila) sia confluita nelle aziende più grandi, con oltre 100 dipendenti. Anche nel settore tipico delle professioni vi è stata dunque una rivoluzione che ha condotto a un rafforzamento delle dimensioni d'impresa, modificando la struttura occupazionale del comparto: al 2022 infatti oltre la metà dei dipendenti (56%) opera in un'impresa con almeno 10 dipendenti, mentre tale situazione si limitava al 44% nel 2012 (Figura 9.1).

Tabella 9.5: Distribuzione delle imprese della sezione Ateco M (attività professionali, scientifiche e tecniche) per numero di dipendenti e variazioni intertemporali

Anni 2012 e 2022.

	Valori assoluti		Composizione		Differenza	Variazione
	2012	2022	2012	2022	2022-2012	2012-2022
1 dipendente	60.329	61.321	55,2%	52,6%	992	1,6%
Da 2 a 3 dipendenti	28.500	29.555	26,1%	25,4%	1.055	3,7%
Da 4 a 5 dipendenti	9.207	10.612	8,4%	9,1%	1.405	15,3%
Da 6 a 9 dipendenti	6.428	7.657	5,9%	6,6%	1.229	19,1%
Da 10 a 14 dipendenti	2.466	3.397	2,3%	2,9%	931	37,8%
Da 15 a 49 dipendenti	1.878	2.939	1,7%	2,5%	1.061	56,5%
Da 50 a 99 dipendenti	315	554	0,3%	0,5%	239	75,9%
100 dipendenti e più	239	450	0,2%	0,4%	211	88,3%
Totale	109.362	116.485	100,0%	100,0%	7.123	6,5%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Tabella 9.6: Distribuzione dei dipendenti della sezione Ateco M (attività professionali, scientifiche e tecniche) per dimensioni d'impresa e variazioni intertemporali

Anni 2012 e 2022.

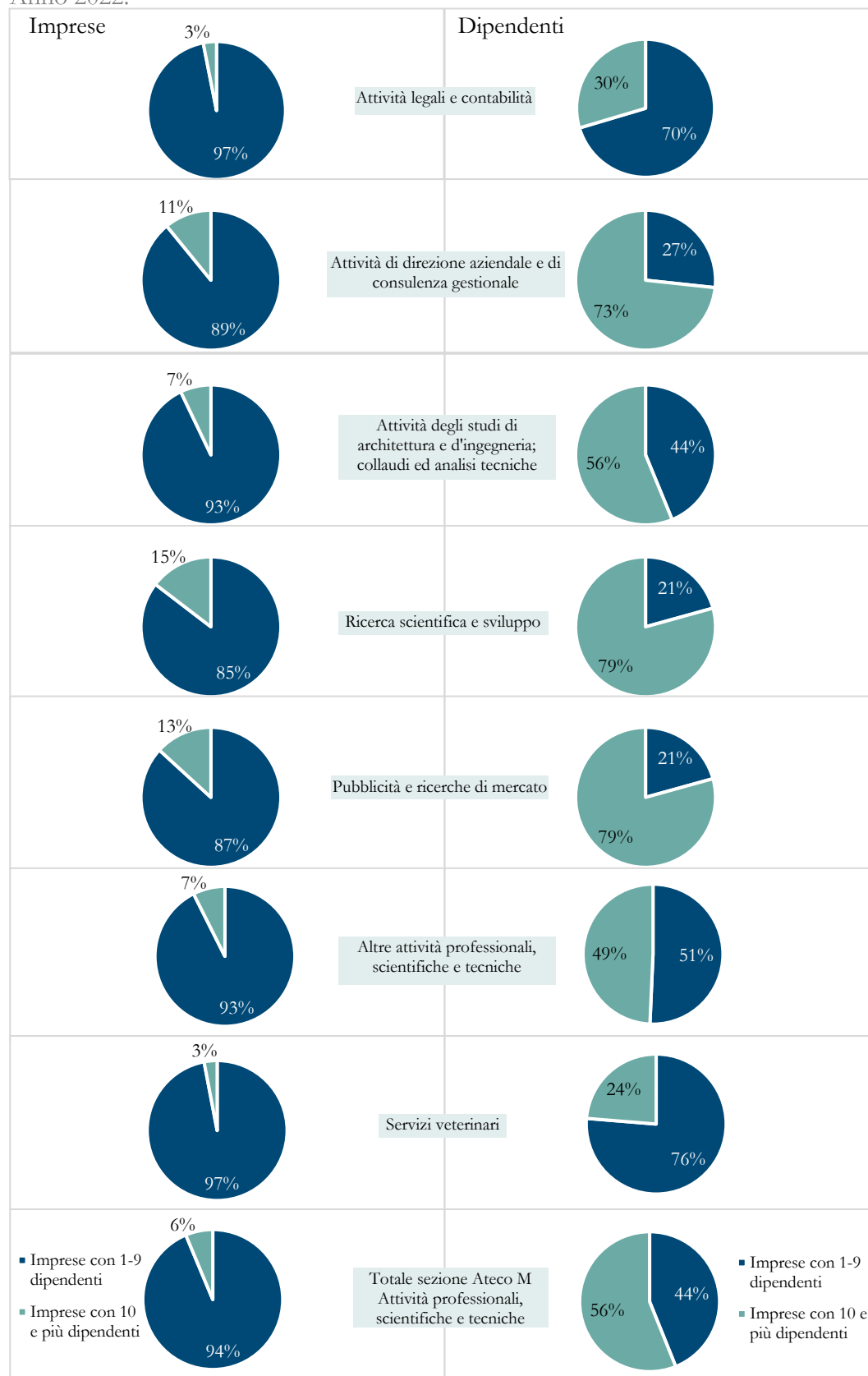
	Valori assoluti		Composizione		Differenza	Variazione
	2012	2022	2012	2022	2022-2012	2012-2022
1 dipendente	60.329	61.321	15,8%	11,5%	992	1,6%
Da 2 a 3 dipendenti	66.769	69.476	17,5%	13,0%	2.707	4,1%
Da 4 a 5 dipendenti	40.408	46.612	10,6%	8,7%	6.204	15,4%
Da 6 a 9 dipendenti	45.683	54.589	12,0%	10,2%	8.906	19,5%
Da 10 a 14 dipendenti	28.578	39.454	7,5%	7,4%	10.876	38,1%
Da 15 a 49 dipendenti	46.188	72.956	12,1%	13,6%	26.768	58,0%
Da 50 a 99 dipendenti	21.758	38.091	5,7%	7,1%	16.333	75,1%
100 dipendenti e più	72.302	153.036	18,9%	28,6%	80.734	111,7%
Totale	382.015	535.535	100,0%	100,0%	153.520	40,2%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Nel dettaglio, la struttura dimensionale delle imprese attive nel settore delle attività professionali varia in funzione del tipo di attività. La presenza di microimprese (classe dimensionale 1-9 dipendenti) appare particolarmente elevata nelle attività legali e nei servizi veterinari, dove si colloca attorno al 97%. In questi due settori, di conseguenza, l'occupazione è concentrata sulle microimprese: più precisamente il 70% dei dipendenti delle attività legali e ben i $\frac{3}{4}$ dei lavoratori subordinati dei servizi veterinari opera in un'azienda con meno di 10 dipendenti. Le attività di ricerca e sviluppo e quelle di pubblicità e marketing vedono al contrario una più folta presenza di aziende di maggiori dimensioni: di conseguenza in questi segmenti di attività l'occupazione si concentra prevalentemente (per oltre i $\frac{3}{4}$) nelle imprese più grandi, con almeno 10 dipendenti (Figura 9.1). Anche le attività di direzione aziendale e consulenza gestionale condividono un assetto simile: le imprese con almeno 10 dipendenti sono circa l'11% ma ospitano il 73% dell'occupazione alle dipendenze. La situazione degli studi di architettura e ingegneria si colloca su un piano intermedio: qui le aziende di maggiori dimensioni sono circa il 7% ma ospitano oltre la metà (56%) degli occupati dipendenti del settore.

Figura 9.2: Imprese e dipendenti nella classe 0-9 dipendenti e nella classe 10 e più dipendenti, nei comparti delle attività professionali della sezione Ateco M

Anno 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Una forte crescita si è registrata anche nel settore della sanità e assistenza sociale (Tabelle 9.7 e 9.8). Qui l'espansione del numero di imprese con dipendenti intervenuta nel decennio 2012 – 2022 (+13,6%) è stata ancora più sostenuta che nelle attività professionali, scientifiche e tecniche, mentre dal lato occupazionale si registra una variazione di pari entità (+40,2%). I tassi di crescita premiano in particolar modo le imprese con 6-9 dipendenti (+51,2%) e quelle con 10-14 dipendenti (+45,5%). La crescita occupazionale si concentra invece soprattutto nelle imprese più grandi, che convogliano ben il 65% delle posizioni di lavoro dipendente realizzate nel decennio (Tabella 9.8). La struttura occupazionale del settore appare piuttosto diversa da quella che si riscontra mediamente nelle attività professionali, scientifiche e tecniche. Già al 2012 la metà dei dipendenti si concentrava nelle grandi imprese (100 e + dip.); al 2022 la quota di occupati nelle imprese di maggiori dimensioni aumenta ulteriormente, sfiorando il 55%.

Tabella 9.7: Distribuzione delle imprese della sezione Ateco Q (sanità e assistenza sociale) per numero di dipendenti e variazioni intertemporali

Anni 2012 e 2022.

	Valori assoluti		Composizione		Differenza	Variazione
	2012	2022	2012	2022	2022-2012	2012-2022
1 dipendente	40.493	42.863	56,2%	52,4%	2.370	5,9%
Da 2 a 3 dipendenti	16.980	18.645	23,6%	22,8%	1.665	9,8%
Da 4 a 5 dipendenti	4.629	6.130	6,4%	7,5%	1.501	32,4%
Da 6 a 9 dipendenti	3.387	5.121	4,7%	6,3%	1.734	51,2%
Da 10 a 14 dipendenti	1.814	2.640	2,5%	3,2%	826	45,5%
Da 15 a 49 dipendenti	2.829	3.930	3,9%	4,8%	1.101	38,9%
Da 50 a 99 dipendenti	915	1.179	1,3%	1,4%	264	28,9%
100 dipendenti e più	943	1.278	1,3%	1,6%	335	35,5%
Totale	71.990	81.786	100,0%	100,0%	9.796	13,6%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Tabella 9.8: Distribuzione dei dipendenti della sezione Ateco Q (sanità e assistenza sociale) per dimensioni d'impresa e variazioni intertemporali

Anni 2012 e 2022.

	Valori assoluti		Composizione		Differenza	Variazione
	2012	2022	2012	2022	2022-2012	2012-2022
1 dipendente	40.493	42.863	7,0%	5,3%	2.370	5,9%
Da 2 a 3 dipendenti	39.279	43.606	6,8%	5,3%	4.327	11,0%
Da 4 a 5 dipendenti	20.267	26.956	3,5%	3,3%	6.689	33,0%
Da 6 a 9 dipendenti	24.403	36.783	4,2%	4,5%	12.380	50,7%
Da 10 a 14 dipendenti	21.307	30.892	3,7%	3,8%	9.585	45,0%
Da 15 a 49 dipendenti	76.906	104.596	13,2%	12,8%	27.690	36,0%
Da 50 a 99 dipendenti	63.800	83.430	11,0%	10,2%	19.630	30,8%
100 dipendenti e più	295.449	446.476	50,8%	54,7%	151.027	51,1%
Totale	581.904	815.602	100,0%	100,0%	233.698	40,2%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

In sintesi, dunque, le indicazioni che si possono trarre da questo approfondimento sulle dimensioni d'impresa mostrano da un lato come la questione dimensionale permanga un elemento di criticità strutturale dell'economia nazionale, che penalizza in modo importante il comparto del terziario avanzato e delle professioni; dall'altro lato i dati esprimono le importanti evoluzioni maturate negli anni, che hanno comportato un rafforzamento delle dimensioni d'impresa esteso a tutta l'economia, ma che ha interessato con particolare forza i settori affini alle libere professioni. Le trasformazioni intervenute nel comparto negli ultimi dieci anni sono particolarmente rilevanti se osservate dal lato dell'occupazione dipendente mobilitata dal settore: la crescita – molto più sostenuta di quella che si riscontra nel complesso dell'economia – si è accompagnata a importanti modifiche nella struttura occupazionale. Dal punto di vista del lavoratore dipendente, la situazione più diffusa non è più l'occupazione nella microimpresa, ma va sempre di più ad essere la collocazione in imprese di grandi dimensioni (come nel caso del settore sociosanitario, delle attività di consulenza aziendale e di marketing) o comunque in imprese più strutturate. Accompagnare adeguatamente questo cambiamento e fornire ulteriori incentivi alla crescita si confermano quali obiettivi prioritari della Confederazione, sia sotto il profilo dell'offerta di servizi, sia nella propria azione di rappresentanza.

10 La domanda di lavoro nei settori libero professionali

Nel presente capitolo si propone un'analisi della domanda di lavoro dipendente espressa dai settori delle attività professionali, scientifiche e tecniche. Attraverso i dati sulle assunzioni, cessazioni e trasformazioni dei contratti di lavoro dipendenti resi disponibili da Inps si mostrerà da un lato come sia aumentata la domanda di lavoro mobilitata dal settore, dall'altro come sia mutato il ricorso alle diverse tipologie contrattuali.

Tabella 10.1: Domanda di lavoro dipendente nei settori libero professionali* (escluso lavoro in somministrazione e intermittente)

Anni 2014, 2019 e 2023.

	2014	2019	2023
Saldi occupazionali complessivi	38.821	39.702	62.133
<i>Assunzioni</i>	530.585	721.677	751.417
<i>Cessazioni</i>	491.764	681.975	689.284
Saldi occupazionali tempo indeterminato (A + T.ind - C)	24.600	48.620	51.568
<i>Assunzioni (A)</i>	194.292	187.657	180.096
<i>Trasformazioni a tempo indeterminato (T.ind)</i>	49.378	104.693	111.681
<i>Cessazioni (C)</i>	219.070	243.730	240.209
Saldi occupazionali apprendistato	-600	6.145	4.632
<i>Attivazioni lorde (Q)</i>	18.446	31.154	34.300
<i>Trasformazioni a tempo indeterminato (T.ind)</i>	7.897	9.547	11.211
<i>Cessazioni (S)</i>	11.149	15.462	18.457
Saldi occupazionali tempo determinato** (A - T.ind - C)	14.817	-15.070	5.926
<i>Assunzioni (A)</i>	317.847	502.866	537.021
<i>Trasformazioni a tempo indeterminato (T.ind)</i>	41.485	95.153	100.477
<i>Cessazioni (C)</i>	261.545	422.783	430.618

*Per settori libero professionali si intendono le attività professionali, scientifiche e tecniche - amministrazione e servizi di supporto

**Compresi contratti stagionali

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Nel 2023 si sono contate 751 mila assunzioni nei settori affini alle attività professionali, circa 30 mila in più rispetto al 2019 (anno che precede la crisi pandemica) e 221 mila in più rispetto al 2014 (Tabella 10.1). I saldi occupazionali da lavoro dipendente risultano positivi in tutti e tre gli anni in esame: il 2023 in particolare individua una crescita occupazionale netta pari a 62.133 unità di lavoro dipendente nei settori professionali, numeri decisamente superiori a quelli del 2014 e 2019. La *performance* è determinata in particolare dalla crescita dei contratti a tempo indeterminato: questa tipologia contrattuale segna infatti un saldo occupazionale pari a 51.568 nel 2023. La forte crescita dei contratti di lavoro stabili è legata in particolare all'aumento delle trasformazioni dei contratti a tempo determinato, più che raddoppiata rispetto al 2014, a consolidare una tendenza già chiaramente ravvisabile dai dati del 2019, mentre diminuiscono in parallelo le assunzioni effettuate direttamente con contratto di lavoro a tempo indeterminato, dalle 194 mila del 2014 alle 188 mila del 2019 fino alle 180 mila del 2023. La crescente propensione dei datori di lavoro è insomma quella di ricorrere in fase iniziale ai contratti a termine – che consentono tra l'altro a entrambe le controparti una valutazione delle condizioni e delle opportunità – per procedere successivamente con la stabilizzazione contrattuale.

Il numero di assunzioni con contratto a tempo determinato appare in ulteriore crescita al 2023: dalle 318 mila del 2014 si è passati alle 503 mila circa del 2019 fino alle 537 mila dell'ultimo anno. Al 2023 il contributo occupazionale netto dei contratti a tempo determinato risulta positivo, invertendo il dato del 2019. Il saldo netto prodotto da questa componente appare comunque limitato a poco meno di 6 mila posizioni lavorative. In crescita è anche il numero di contratti di apprendistato complessivamente attivati dai datori di lavoro dei settori professionali: dalle 18 mila assunzioni del 2014 si è passati alle 31 mila del 2019 e quindi alle 34 mila del 2024. Il saldo netto prodotto dall'apprendistato è comunque molto contenuto (meno di 5 mila posizioni) e in lieve calo nel 2023, per effetto di una crescita piuttosto sostenuta delle cessazioni. I rapporti di apprendistato vedono anche una crescita delle trasformazioni a tempo indeterminato rispetto al 2019.

Tabella 10.2: Assunzioni, cessazione e saldi del lavoro dipendente per regione nei settori libero professionali* (escluso lavoro in somministrazione e intermittente)

Anni 2014, 2019 e 2023.

	2014			2019			2023		
	Att lorde	Cess.	Saldo	Att lorde	Cess.	Saldo	Att lorde	Cess.	Saldo
Abruzzo	11.383	10.079	1.304	12.318	11.335	983	13.817	12.145	1.672
Basilicata	4.109	3.591	518	4.675	4.361	314	4.083	3.702	381
Calabria	8.868	8.866	2	12.244	11.571	673	11.710	11.066	644
Campania	42.136	38.328	3.808	49.036	47.523	1.513	57.323	52.153	5.170
Emilia-Romagna	36.459	33.287	3.172	51.192	46.499	4.693	51.531	47.253	4.278
Friuli-Venezia Giulia	7.524	7.428	96	11.523	10.484	1.039	12.811	11.864	947
Lazio	86.769	78.552	8.217	134.074	129.042	5.032	128.744	114.565	14.179
Liguria	16.646	15.646	1.000	17.845	15.989	1.856	16.237	15.274	963
Lombardia	122.518	110.404	12.114	165.648	155.362	10.286	179.386	163.311	16.075
Marche	7.346	7.649	-303	12.253	11.421	832	11.433	10.614	819
Molise	1.775	1.830	-55	2.422	2.467	-45	2.363	2.338	25
Piemonte	34.043	32.672	1.371	39.503	37.751	1.752	41.340	39.297	2.043
Puglia	29.217	26.479	2.738	37.900	36.985	915	41.385	38.729	2.656
Sardegna	14.375	14.014	361	19.501	18.230	1.271	22.208	21.083	1.125
Sicilia	26.200	25.547	653	38.398	36.911	1.487	38.256	36.501	1.755
Toscana	30.341	28.686	1.655	39.194	36.601	2.593	39.556	36.085	3.471
Trentino-Alto Adige	8.505	8.285	220	13.657	12.553	1.104	15.197	13.969	1.228
Umbria	5.132	5.048	84	6.017	5.566	451	7.428	6.710	718
Valle d'Aosta	708	799	-91	1.106	1.088	18	1.452	1.436	16
Veneto	36.436	34.485	1.951	52.885	49.990	2.895	54.900	50.938	3.962
Italia	530.490	491.675	38.815	721.391	681.729	39.662	751.160	689.033	62.127
Estero	95	89	6	286	246	40	257	251	6

*Per settori libero professionali si intendono le attività professionali, scientifiche e tecniche - amministrazione e servizi di supporto

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

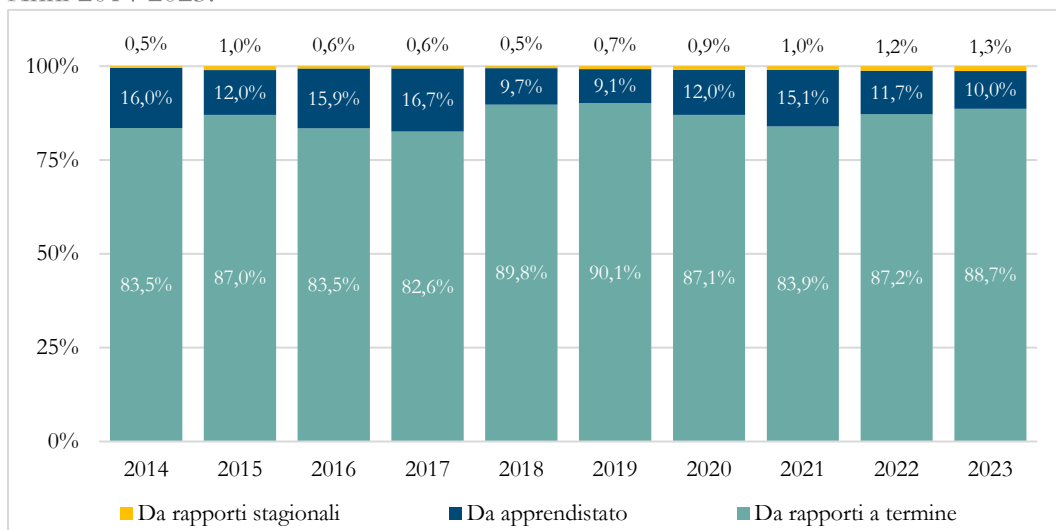
Al 2023 i settori tipici delle libere professioni conoscono saldi occupazionali positivi in tutte le regioni, per quanto riguarda le posizioni di lavoro dipendente (Tabella 10.2). In valore assoluto spiccano in particolare i dati della Lombardia (che mostra un saldo positivo pari a 16 mila posizioni di lavoro) e del Lazio, che conta oltre 14 mila unità. Il Lazio è anche la regione che riporta la crescita più significativa rispetto al saldo occupazionale del 2019: il saldo occupazionale è superiore a quello dell'anno pre covid di oltre 9 mila unità. Un'altra regione caratterizzata da saldi occupazionali importanti in valore assoluto è la Campania, che riporta un bilancio assunzioni -cessazioni positivo per circa 5 mila unità nell'area del lavoro dipendente dei settori professionali e affini.

In alcune regioni il saldo occupazionale, pur positivo, è inferiore a quello realizzato nel 2019, a segnalare un rallentamento della crescita: è il caso soprattutto della Liguria e dell'Emilia-Romagna. In Liguria tale risultato è il frutto di una diminuzione della domanda di lavoro rispetto al 2019, mentre in Emilia-Romagna si registra piuttosto un incremento delle cessazioni, che hanno limitato l'espansione dei saldi occupazionali.

Come abbiamo visto in apertura, la crescita occupazionale realizzata nel 2023 è trainata dai contratti di lavoro a tempo indeterminato, anche grazie al sostanziale apporto delle stabilizzazioni, ovvero delle trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. Le stabilizzazioni occupazionali derivano in netta prevalenza (per l'89% circa al 2023, Figura 10.1) dalle trasformazioni di contratti di lavoro a tempo determinato; le trasformazioni da apprendistato contribuiscono per il 10% mentre quelle derivanti da contratto stagionale costituiscono una quota residuale (1,3%).

Figura 10.1: Composizione delle trasformazioni a contratti a tempo indeterminato nei settori libero professionali* (escluso lavoro in somministrazione e intermittente)

Anni 2014-2023.



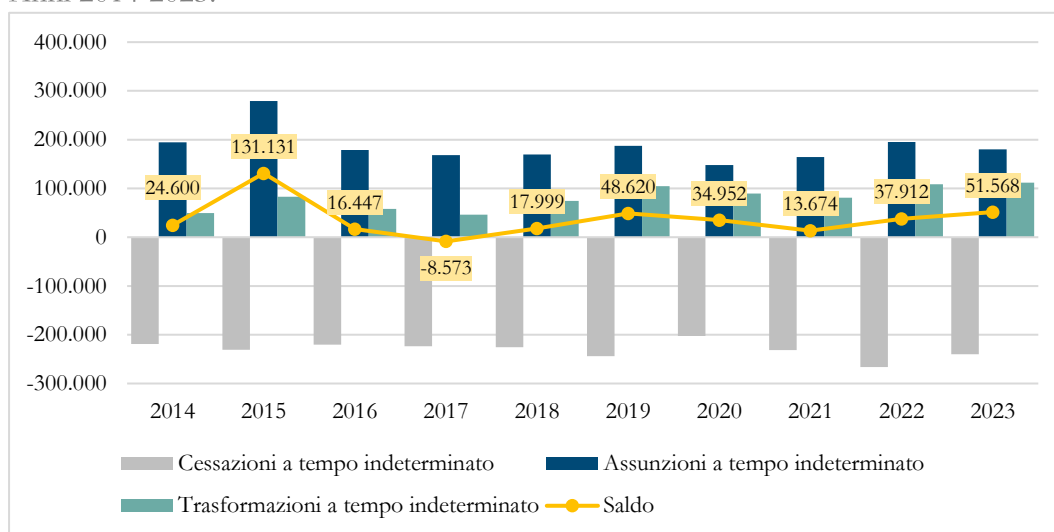
*Per settori libero professionali si intendono le attività professionali, scientifiche e tecniche - amministrazione e servizi di supporto

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

Come si vede dalla Figura 10.2 le trasformazioni iniziano ad assumere un peso importante a partire dal 2019: nell'anno pre pandemia le trasformazioni incidono per quasi il 36% sul complesso dei contratti a tempo indeterminato attivati (assunzioni + trasformazioni). Da lì in poi la quota di tempi indeterminati derivante da una stabilizzazione contrattuale si mantiene sempre al di sopra del 35%, con la sola eccezione del 2021: si tratta di valori significativi se si pensa che tra il 2014 e il 2017 il peso delle trasformazioni non superava mai il 25%. Al 2023 la quota derivante dalla trasformazione di rapporti a termine vale il 38% dei nuovi contratti a tempo indeterminato.

Figura 10.2: Assunzioni, cessazioni e trasformazioni dei contratti a tempo indeterminato nei settori libero professionali*

Anni 2014-2023.



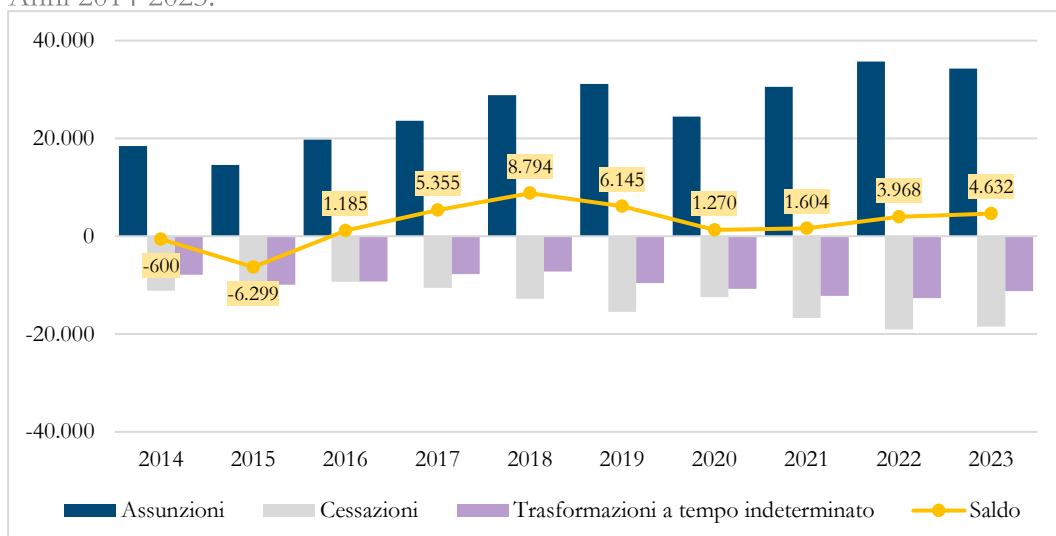
*Per settori libero professionali si intendono le attività professionali, scientifiche e tecniche - amministrazione e servizi di supporto

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

La serie rappresentata in Figura 10.2 mostra come il saldo occupazionale del 2023 sia il più ampio, fatta eccezione per il valore del 2015. L'anomalo dato del 2015 – che riportava un saldo occupazionale di oltre 130 mila unità di contratti a tempo indeterminato nel solo comparto delle attività professionali, scientifiche e tecniche – trova spiegazione negli incentivi introdotti dalla Legge di stabilità di quell'anno. La norma prevedeva infatti importanti misure di sostegno all'occupazione a tempo indeterminato, tese a ridurre in misura significativa il costo del lavoro di questa tipologia di rapporto (l'esonero contributivo triennale per le nuove assunzioni a tempo indeterminato e la deducibilità integrale dall'IRAP del costo del lavoro relativo ai rapporti a tempo indeterminato).

Figura 10.3: Assunzioni, cessazioni e trasformazioni dei contratti di apprendistato nei settori libero professionali*

Anni 2014-2023.



*Per settori libero professionali si intendono le attività professionali, scientifiche e tecniche - amministrazione e servizi di supporto

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

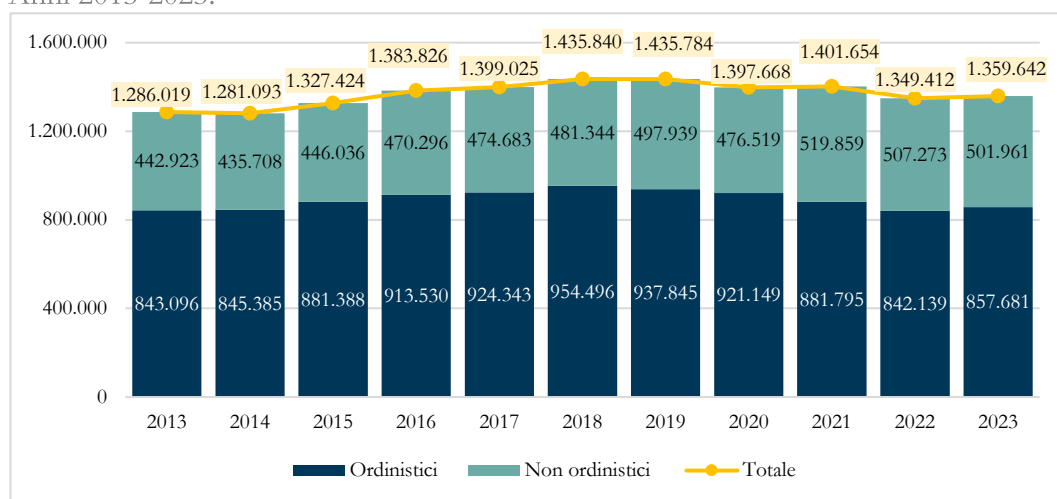
In chiusura, appare interessante soffermare brevemente l'attenzione sui dati dell'apprendistato, strumento contrattuale dedicato all'inserimento dei giovani fino ai 30 anni. Come si vede dalla Figura 10.3, il numero di assunzioni con contratto di apprendistato è in tendenziale crescita negli anni, se si eccettua la battuta d'arresto intervenuta con la crisi pandemica: in un decennio il numero di assunzioni è quasi raddoppiato, passando dalle 18 mila circa del 2014 alle 34 mila del 2023. Sotto questo profilo, i dati esprimono dunque una dinamica positiva, tuttavia se si guarda ai flussi in uscita dall'apprendistato, i dati mostrano un significativo aumento delle cessazioni: una quota crescente dei contratti di apprendistato non si trasforma in tempo indeterminato (esito "naturale" del percorso di apprendistato, conseguente all'acquisizione della qualifica) ma si chiude prima, per licenziamento o più frequentemente per dimissioni del lavoratore. Al 2023 si contano circa 18 mila cessazioni e 11 mila trasformazioni a tempo indeterminato: ogni 100 conclusioni anticipate del rapporto si registrano, cioè, circa 60 apprendisti che hanno ottenuto la qualifica e la stabilizzazione in azienda.

11 I liberi professionisti: ordinistici e non ordinistici

Il presente capitolo si concentra sulle differenze interne al mondo libero professionale e propone una lettura comparata delle professioni ordinistiche e non ordinistiche³, analizzando le evoluzioni delle due componenti e le caratteristiche specifiche di ciascuno dei due segmenti professionali. Le analisi si avvalgono dei microdati delle forze lavoro forniti da Istat e restituiscono un quadro di forte eterogeneità tra le vecchie e le nuove professioni, sottolineando la complessità dei fenomeni legati ai professionisti. Come raffigurato in Figura 11.1, tra il 2014 e il 2018 si osserva una forte crescita del comparto libero professionale, dovuta sia alle professioni tradizionali sia alle nuove professioni. Le dinamiche si diversificano nel 2019: gli ordinistici subiscono la prima battuta d'arresto mentre i non ordinistici continuano a crescere. Il 2020 vede quindi un arresto temporaneo di tutto il comparto professionale, mentre la ripresa del 2021 interessa esclusivamente il comparto dei non ordinistici. Al contrario, il 2023 riporta una crescita degli ordinistici e una leggera flessione dei non ordinistici.

Figura 11.1: Numero di liberi professionisti, divisione in ordinistici e non ordinistici

Anni 2013-2023.



I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

La Figura 11.2 consente di apprezzare come fino al 2018 la crescita delle due componenti si attestasse su ritmi analoghi. Ancora, dalla figura si desume come la contrazione intervenuta successivamente tra gli ordinistici sia stata tale da riportare – a fine 2022 – i volumi occupazionali ai livelli del 2013. I non ordinistici individuano invece nel 2021 il proprio picco di espansione, intercettando immediatamente la ripresa

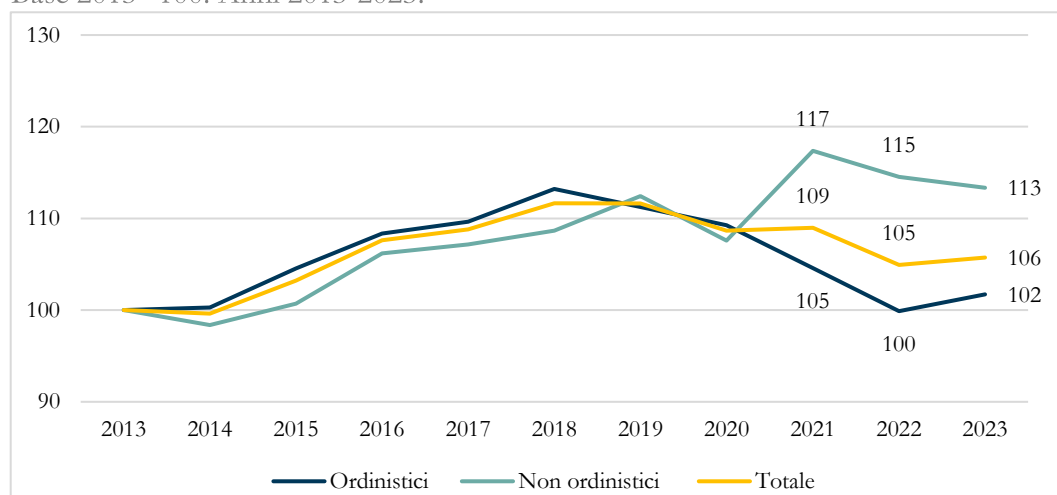
³ E' importante sottolineare che i non ordinistici non coincidono con gli iscritti alla sola Gestione separata di Inps, in quanto chi si dichiara libero professionista può essere iscritto ad altre gestioni, come ad esempio gli agenti di commercio che sono a tutti gli effetti liberi professionisti non ordinistici, ma sono iscritti alla cassa di categoria Enasarco e figurano nella gestione commercianti. Un altro caso speculare sono le professioni sanitarie senza cassa privata che sono iscritte alla gestione separata ma che a tutti gli effetti sono liberi professionisti ordinistici.

post crisi pandemica. Nei due anni successivi il loro numero va quindi calando, per assestarsi nel 2023 a poco più del valore pre pandemico. Rispetto al 2013, il segmento dei non ordinistici conosce comunque una variazione positiva del 13%, molto più sostenuta di quella dei colleghi ordinistici (+2% nei dieci anni).

I due segmenti della libera professione si differenziano notevolmente a partire dai settori in cui operano: se gli ordinistici si concentrano in buona misura nei settori Ateco delle attività professionali, scientifiche e tecniche (64,7%) e della sanità e assistenza sociale (24,9%), i non ordinistici lavorano negli ambiti più disparati (Figura 11.3). Nello specifico, un quarto dei non ordinistici lavora nel settore vicino alle professioni liberali tradizionali, seguono i professionisti del commercio, in cui opera il folto gruppo degli agenti e dei rappresentanti di commercio; seguono, con il 10%, i professionisti dei servizi di informazione e comunicazione (analisti dati e progettisti di software), settore quest'ultimo ad alta specializzazione e in forte crescita (+36% dal 2013 al 2023).

Figura 11.2: Andamento dei liberi professionisti, divisione in ordinistici e non ordinistici

Base 2013=100. Anni 2013-2023.



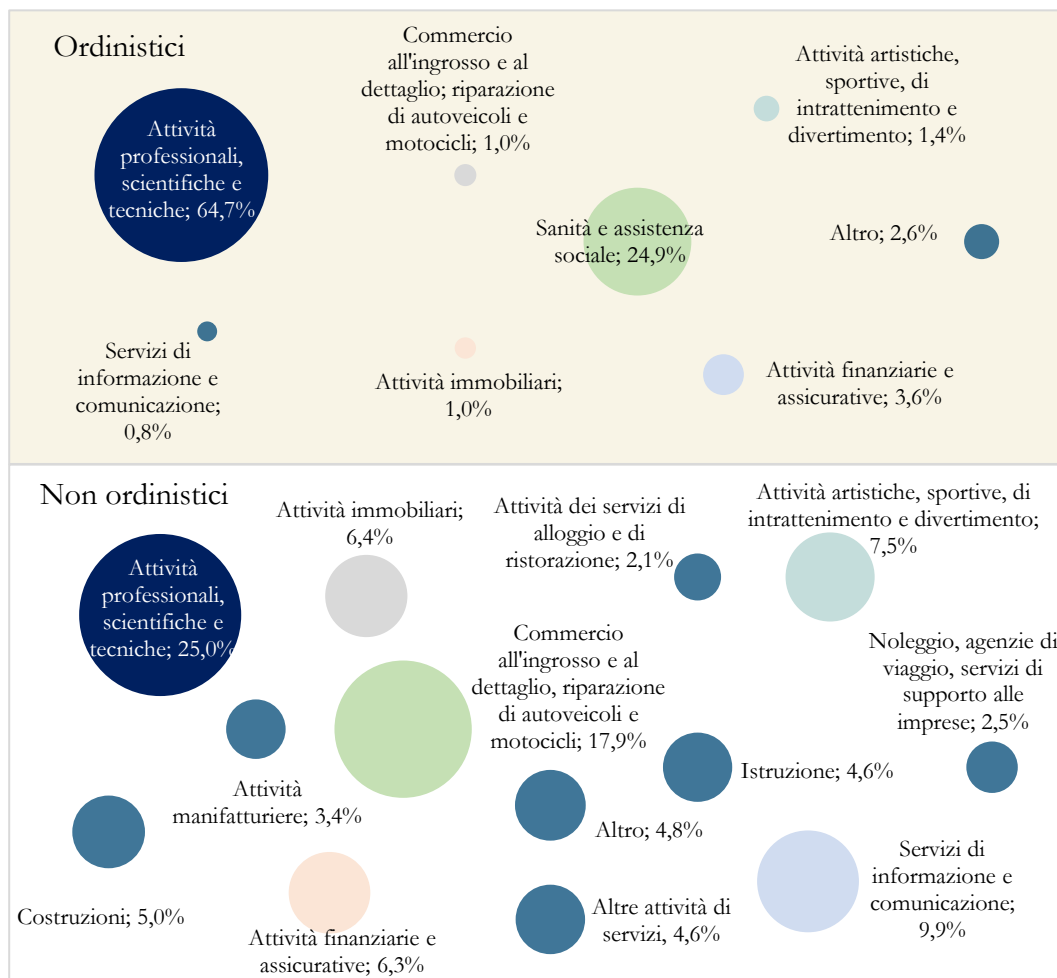
I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

La Figura 11.4 riporta la composizione per età dei liberi professionisti, dato più volte riproposto in ragione dell'importanza che riveste per il futuro sviluppo delle libere professioni. L'invecchiamento della popolazione occupazionale riguarda entrambe le componenti; tuttavia l'incidenza dei professionisti *over 55* è più bassa tra i non ordinistici: nel 2023 sono il 28,5% contro il 34,9% degli ordinistici. Inoltre tra i non ordinistici la quota di giovani liberi professionisti (15-34 anni) si mantiene stabile negli ultimi 10 anni, attorno al 18% mentre tra i professionisti ordinistici la componente più giovane si riduce, passando dal 18,3% del 2013 al 13,4% del 2023.

Figura 11.3: Liberi professionisti per Ateco, divisione in ordinistici e non ordinistici

Anno 2023.



I dati si riferiscono all'occupazione principale

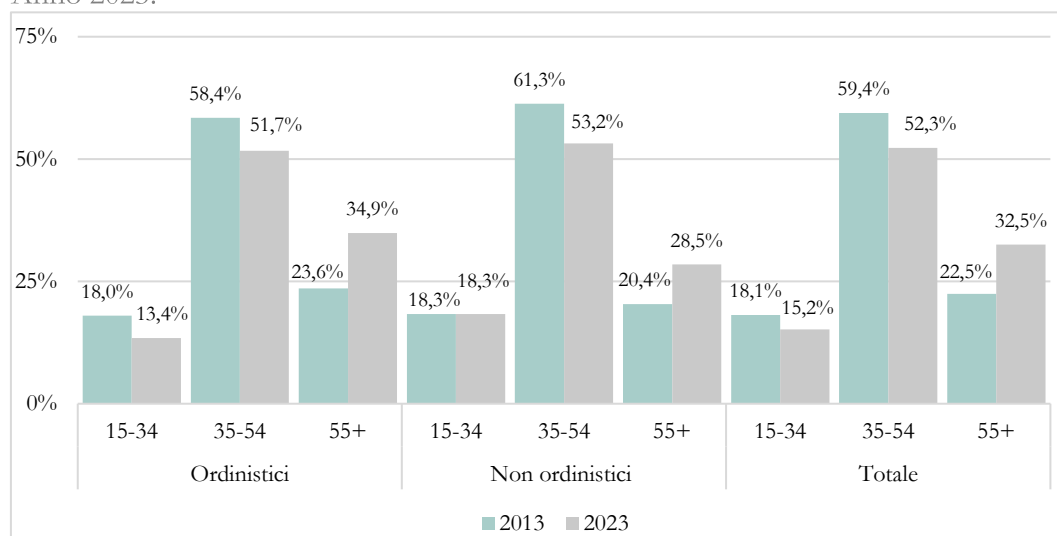
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

La componente femminile è più presente nelle professioni tradizionali, sebbene anche in questa categoria la parità di genere sia ancora lontana. Rispetto al 2013 le libere professioniste ordinistiche sono cresciute di quasi tre punti percentuali, passando dal 35,0% al 37,7%. Nelle professioni non ordinistiche le donne sono passate dal 25,7% al 31,0% (Figura 11.5).

Al 2023 la percentuale di datori di lavoro è pari al 16,2% tra i professionisti ordinistici, mentre nelle professioni nuove il dato è lievemente più contenuto, pari al 12,9% (Figura 11.6). In entrambi i casi le quote sono più basse di quelle del 2013, ma se si guarda ai valori assoluti, si nota per la componente non ordinistica un aumento delle numerosità, frutto della sostenuta crescita del segmento negli ultimi anni (Figura 11.7).

Figura 11.4: Composizione dei liberi professionisti per classi d'età, divisione in ordinistici e non ordinistici

Anno 2023.

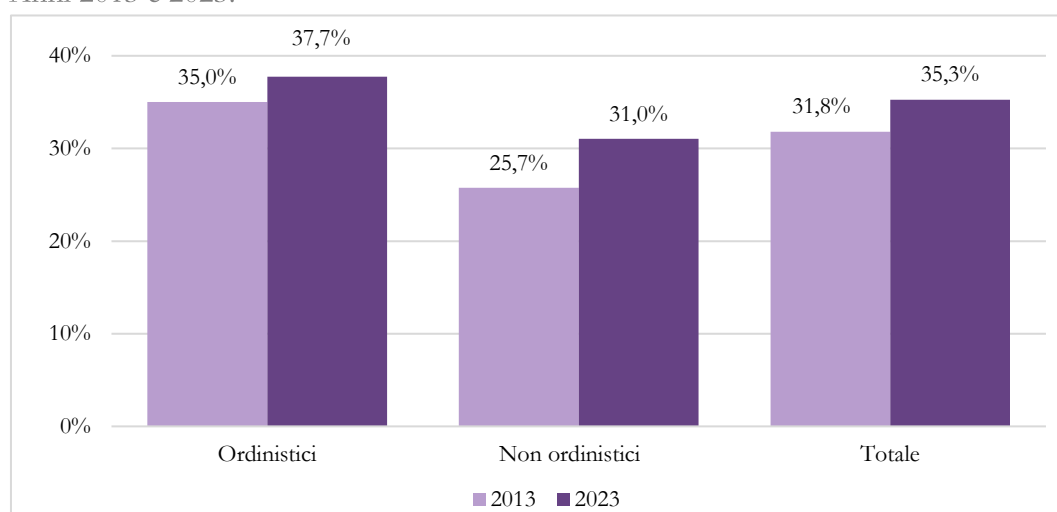


I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Figura 11.5: Percentuale di libere professioniste, divisione in ordinistici e non ordinistici

Anni 2013 e 2023.

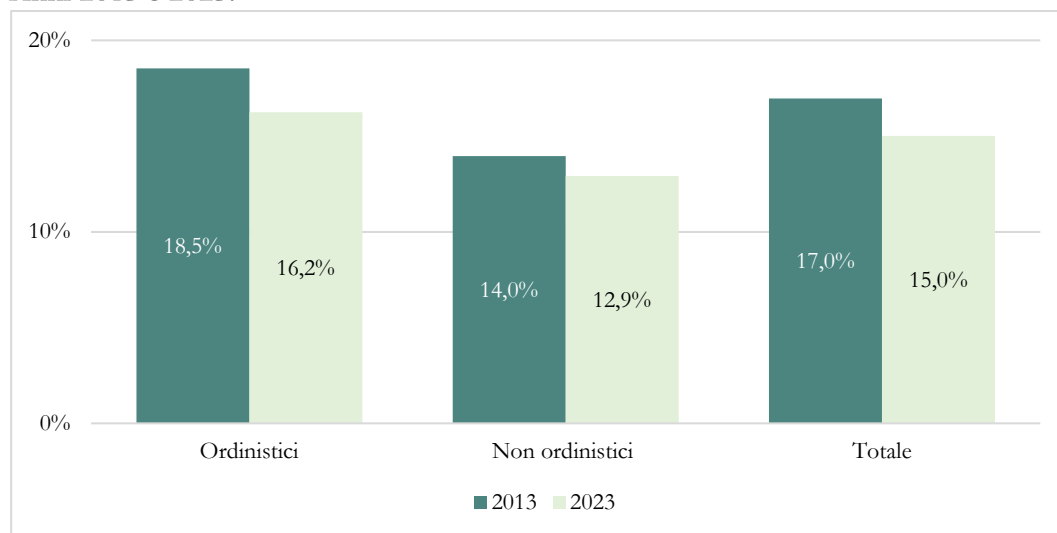


I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Figura 11.6: Percentuale di liberi professionisti con dipendenti, divisione in ordinistici e non ordinistici

Anni 2013 e 2023.

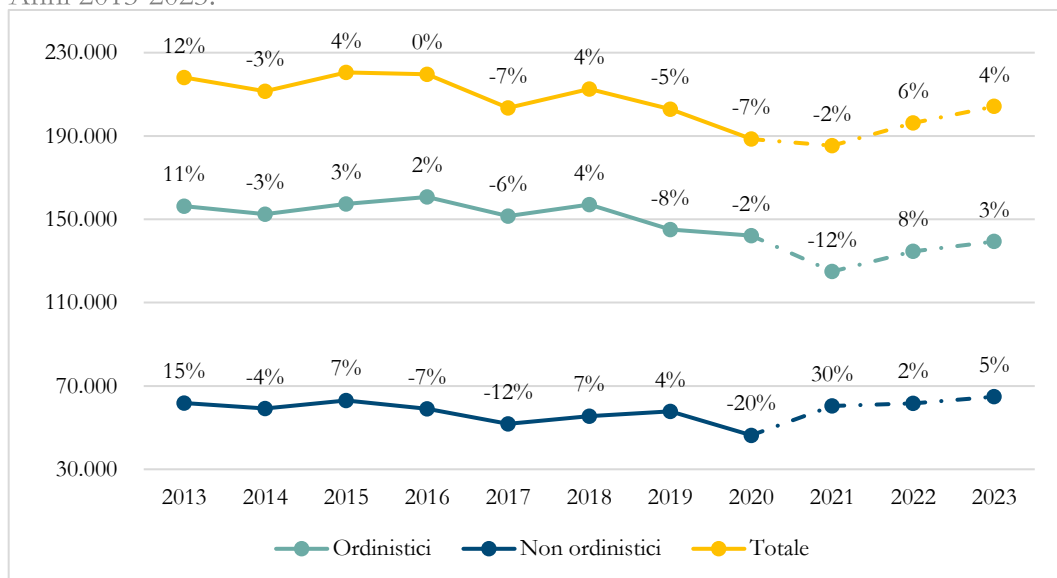


I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Figura 11.7: Andamento dei liberi professionisti con dipendenti e variazione rispetto all'anno precedente, divisione in ordinistici e non ordinistici

Anni 2013-2023.

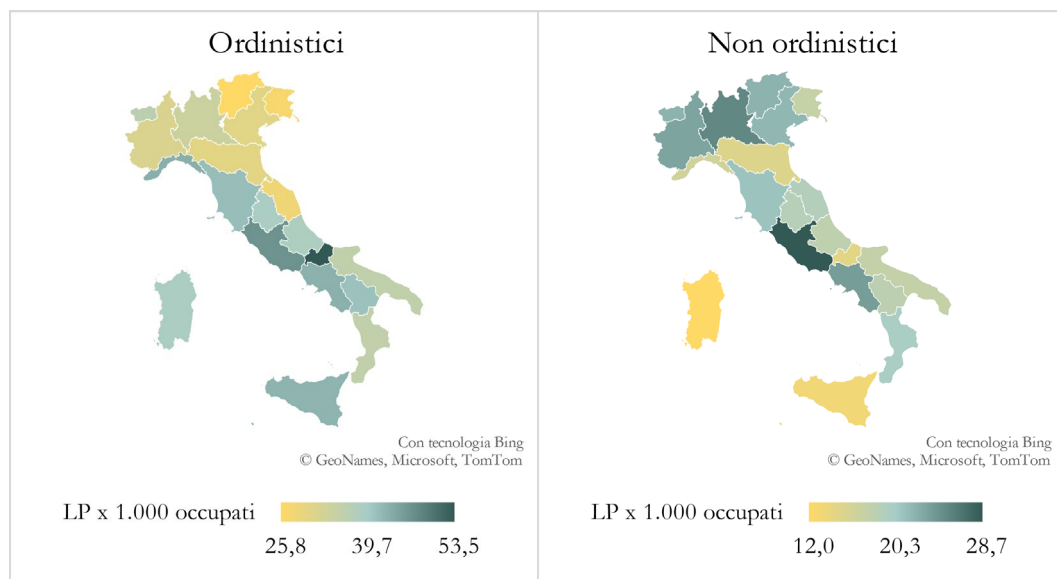


I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Figura 11.8: Liberi professionisti ogni 1.000 occupati, divisione in ordinistici e non ordinistici

Anno 2023.



I dati si riferiscono all'occupazione principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

La distribuzione italiana di ordinistici e non ordinistici è ben visibile dalle mappe rappresentate in Figura 11.8. Il maggior numero di liberi professionisti ordinistici ogni mille occupati si riscontra in Molise, nel Lazio, in Liguria e in Campania. In generale, si registra un'incidenza superiore nel Mezzogiorno e una minor diffusione nel nord Italia, in particolare nel Nord Est. Se si osservano i liberi professionisti non ordinistici, l'incidenza maggiore si rileva nel Lazio, in Lombardia, in Campania e in Piemonte. La densità minore per i “nuovi” professionisti si riscontra nelle Isole, mentre non risulta esserci una caratterizzazione delle altre ripartizioni.

PARTE IV
LEGISLAZIONE DI INTERESSE PER LE LIBERE
PROFESSIONI

Introduzione

In questa sezione del Rapporto esaminiamo alcuni temi affrontati dall'attività legislativa italiana che hanno destato particolare interesse per il comparto delle libere professioni. Analizzeremo in primo luogo il contenuto dei commi 142-155, dell'articolo 1 della legge di bilancio per il 2023 (legge 30 dicembre 2024, n. 213), attraverso i quali il Governo è intervenuto per rendere strutturale, a partire dal 1° gennaio 2024, l'IsCro, ovvero l'ammortizzatore sociale per i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata Inps, nonché le successive modifiche intervenute alla disciplina dell'IsCro, in materia di formazione e aggiornamento professionale, attraverso il c.d. "Decreto Coesione" (§12). Dedicheremo poi un approfondimento sullo stato di attuazione della legge delega per la riforma fiscale, legge 9 agosto 2023, n. 111 (§ 13) nonché sul disegno di legge di delega in materia di revisione del sistema degli incentivi alle imprese (legge 27 ottobre 2023, n. 160), che si pone come obiettivo quello di disboscare la "giungla" delle misure incentivanti, di migliorarne l'efficienza e incrementare gli investimenti di politica industriale, attraverso una ricognizione del sistema degli incentivi alle imprese fondata su una organica razionalizzazione delle misure agevolative (§ 14). Analizzeremo infine i nuovi incentivi introdotti dal c.d. "Decreto Coesione" per promuovere l'avvio di attività di lavoro autonomo, imprenditoriale e libero-professionale da parte di giovani e donne under 35 esclusi dal mercato del lavoro: "Autoimpiego Centro-Nord Italia" e "Resto al Sud 2.0" (§ 15). In linea generale, gli interventi in esame, attenzionati da tempo dalla nostra Confederazione, hanno corrisposto alle aspettative della categoria, ciò nonostante, come si evidenzierà, restano aperte diverse questioni, per le quali si auspica una celere ed appropriata trattazione.

12 Norme di stabilizzazione e riforma dell'IsCro

Come è noto, la legge di bilancio per il 2021 ha istituito l'IsCro, l'ammortizzatore sociale per i lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata Inps, nato e progettato all'interno della Consulta del lavoro autonomo del Cnel. La misura di *welfare* è stata concepita al fine di costruire un sistema di tutele universale in caso di sospensione del lavoro e contrazione del volume d'affari dovuta a ragioni eccezionali, in attuazione dei principi sanciti dall'art. 35 della nostra Costituzione.

Inizialmente l'IsCro era stato pensato come una misura sperimentale per il triennio 2020-2023. Pertanto in assenza di una conferma legislativa avrebbe cessato la sua funzione, interrompendo un percorso virtuoso volto a tutelare il lavoro in tutte le sue forme e applicazioni. L'andamento dei primi tre anni di sperimentazione aveva suscitato legittime aspettative di consolidamento dello strumento, mentre l'analisi dei dati di gestione ha permesso di valutare accorgimenti della disciplina in una prospettiva di efficienza ed equità, dal momento in cui già dal primo anno di vigenza erano emerse problematiche di tipo applicativo che richiedevano di alcuni correttivi.

Il Governo è intervenuto con la legge di bilancio per il 2024 (legge 30 dicembre 2024, n. 213) rendendo strutturale la misura nel sistema degli ammortizzatori sociali, a partire dal 1° gennaio 2024. Inoltre, sono stati modificati alcuni parametri al fine di prevedere requisiti di accesso meno stringenti e allargare la platea dei possibili beneficiari, accogliendo così le istanze provenienti dal mondo libero professionale.

Nello specifico lo strumento è disciplinato dai commi 142-155, dell'articolo 1 della legge di bilancio per il 2024, che riconoscono a regime, per sei mensilità, l'indennità di

continuità reddituale e operativa (Iscro), la quale è erogata dall'Inps in favore dei lavoratori autonomi iscritti alla Gestione separata che esercitano per professione abituale attività di lavoro autonomo, compreso l'esercizio in forma associata di arti e professioni, in possesso, contemporaneamente, dei seguenti requisiti:

- a) non essere titolari di trattamento pensionistico diretto e non essere assicurati presso altre forme previdenziali obbligatorie;
- b) non essere beneficiari di Assegno di inclusione;
- c) aver prodotto un reddito di lavoro autonomo, nell'anno precedente alla presentazione della domanda, inferiore al 70% (nel triennio sperimentale il requisito richiesto era il 50%) della media dei redditi da lavoro autonomo conseguiti nei due anni precedenti all'anno precedente alla presentazione della domanda;
- d) aver dichiarato, nell'anno precedente alla presentazione della domanda, un reddito non superiore a 12.000 euro (nel triennio sperimentale il requisito richiesto era fissato a 10.000 euro), annualmente rivalutato sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo rispetto all'anno precedente;
- e) essere in regola con la contribuzione previdenziale obbligatoria;
- f) essere titolari di partita Iva attiva da almeno tre anni, alla data di presentazione della domanda, per l'attività che ha dato titolo all'iscrizione alla gestione previdenziale in corso.

La legge prevede che i requisiti di cui alle lettere a) e b) devono essere mantenuti anche durante la percezione dell'Iscro (comma 146). Inoltre, il comma 151 stabilisce che la cessazione della Partita Iva, durante l'erogazione dell'Iscro, determina l'immediata decadenza al diritto a quest'ultima, con recupero delle mensilità eventualmente erogate successivamente alla data in cui è cessata l'attività.

Importo, durata e decorrenza della prestazione (commi 147, 148, 149 e 152)

L'indennità Iscro è erogata per sei mensilità ed è pari al 25%, su base semestrale, della media dei redditi da lavoro autonomo dichiarati dal soggetto nei due anni precedenti all'anno precedente alla presentazione della domanda (comma 147). L'importo non può, in ogni caso, superare la soglia degli 800 euro mensili e non può essere inferiore a 250 euro mensili (comma 148). I suddetti importi vengono annualmente rivalutati in base all'inflazione (comma 149).

Il beneficio spetta a decorrere dal primo giorno successivo alla data di presentazione della domanda, non comporta accredito di contribuzione figurativa e concorre alla formazione del reddito ai sensi del TUIR (comma 152), al contrario di quanto era previsto nel triennio del regime sperimentale.

Presentazione della domanda (commi 145 e 150)

Per fruire dall'indennità i potenziali beneficiari devono presentare la domanda – recante l'autocertificazione dei redditi prodotti per gli anni di interesse – all'Inps, esclusivamente in via telematica, entro il termine del 31 ottobre di ciascun anno di fruizione. Successivamente l'Inps comunica all'Agenzia delle entrate i dati identificativi dei soggetti che hanno presentato domanda per la verifica dei requisiti, mentre l'Agenzia delle entrate comunica all'Inps l'esito dei riscontri effettuati sulla verifica dei

requisiti reddituali con modalità e termini definiti con accordi di cooperazione tra le parti (comma 145).

Il comma 150 dell'art. 1 della legge di bilancio per il 2024 prevede, infine, che la prestazione non può essere richiesta nel biennio successivo all'anno di inizio di fruizione della stessa.

Oneri (comma 154)

Per far fronte agli oneri derivanti dalla misura di *welfare* la legge dispone un aumento dell'aliquota aggiuntiva dovuta alla Gestione separata (di cui all'art. 59, c. 16, della l. 449 del 1997) pari a 0,35 punti percentuali a decorrere dall'anno 2024. Si ricorda che nel triennio sperimentale si faceva, invece, riferimento a un incremento dell'aliquota aggiuntiva pari a 0,26 punti percentuali nel 2021 e a 0,51 punti percentuali per ciascuno degli anni 2022 e 2023. Il contributo è applicato sul reddito di lavoro, con gli stessi criteri stabiliti ai fini dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, quale risulta dalla relativa dichiarazione annuale dei redditi e dagli accertamenti definitivi.

Ulteriori modifiche in materia di aggiornamento professionale (comma 155)

Successivamente il Parlamento è intervenuto nuovamente per modificare la disciplina dell'Iscro in materia di formazione e aggiornamento professionale. Nello specifico, con la legge 4 luglio 2024, n. 95, di conversione, con modificazioni, del decreto legge 7 maggio 2024, n. 60, recante “*Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione*” – c.d. Dl “Coesione”, è stato modificato il comma 155 dell'art. 1 della legge di bilancio 2024 stabilendo che l'erogazione dell'Iscro sia accompagnata – e non più condizionata come previsto dalla normativa originaria – dalla partecipazione, da parte dei beneficiari della prestazione, a percorsi di aggiornamento professionale.

Inoltre all'atto della domanda, il soggetto beneficiario autorizza l'Inps alla trasmissione alle regioni e alle province autonome di Trento e di Bolzano dei propri dati di contatto nell'ambito del SIISL (Sistema informativo di inclusione sociale e lavorativa), nonché del Sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, anche ai fini della sottoscrizione del patto di attivazione digitale sulla piattaforma dedicata, che consente la convocazione da parte dei centri per l'impiego.

La legge affida ad un apposito decreto interministeriale – del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze – l'individuazione dei criteri e delle modalità di definizione dei percorsi di aggiornamento professionale e del loro finanziamento. Sul punto si segnala che tale decreto, la cui adozione era prevista entro il 1° marzo 2024, al momento non risulta ancora emanato.

Infine, spetta al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il monitoraggio della partecipazione ai percorsi di aggiornamento professionale dei beneficiari dell'Iscro.

13 Attuazione delle delega per la riforma fiscale

Nell'anno trascorso il Governo è stato impegnato nell'attuazione della legge delega per la riforma fiscale (legge 9 agosto 2023, n. 111), tramite l'adozione di tredici dei suoi decreti attuativi.

Quanto alle disposizioni di maggiore interesse per i liberi professionisti e i lavoratori autonomi, la riforma fiscale ha riguardato in primo luogo la tematica della fiscalità internazionale, con il d.lgs. 27 dicembre 2023, n. 209. In particolare all'articolo 4 il legislatore, con una disposizione quadro, consente l'applicazione degli incentivi fiscali, inclusi quelli già vigenti, in favore dei titolari di reddito di impresa o di lavoro autonomo aventi sede o stabile organizzazione in Italia, unicamente nel caso in cui gli incentivi stessi siano compatibili con la normativa europea in materia di aiuti di Stato e se debitamente autorizzati dalla Commissione.

Il medesimo decreto legislativo, all'art. 5, disciplina un regime temporaneo di tassazione agevolata a favore dei lavoratori che trasferiscono la residenza in Italia a partire dal periodo d'imposta 2024 ("lavoratori impatriati"). Tale regime prevede che, a determinate condizioni, i redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, i redditi di lavoro autonomo derivanti dall'esercizio di arti e professioni prodotti in Italia entro il limite di 600.000 euro annui, concorrono alla formazione del reddito complessivo limitatamente al 50% del loro ammontare. Un ulteriore trattamento di favore è previsto a vantaggio dei lavoratori impatriati con figli minorenni, in tal caso e sempre a determinate condizioni, i redditi concorrono alla formazione del reddito complessivo per il 40% del loro ammontare.

Il decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216, è intervenuto successivamente per dare attuazione al primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche e altre misure in tema di imposte sui redditi. In particolare, l'art. 1 del decreto contiene la revisione della disciplina dell'imposta sul reddito delle persone fisiche, riducendo, per il solo periodo di imposta 2024, da quattro a tre, le aliquote per scaglioni di reddito: fino a 28.000 euro, aliquota del 23%; oltre 28.000 euro e fino a 50.000 euro, aliquota del 35%; oltre 50.000 euro, aliquota del 43%.

Con il decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 219, il legislatore ha riformato lo Statuto dei diritti del contribuente, legge 27 luglio 2000, n. 212, stabilendo in primo luogo che, le disposizioni dello stesso, in attuazione delle norme della Costituzione, dei principi dell'ordinamento dell'Unione europea e della Convenzione europea dei diritti dell'uomo, costituiscono principi generali dell'ordinamento tributario, criteri di interpretazione della legislazione tributaria e si applicano a tutti i soggetti del rapporto tributario. È stato inoltre introdotto l'articolo 10-*septies* allo Statuto, in tema di circolari dell'amministrazione finanziaria prevedendo, per i temi di maggior interesse, la possibilità di effettuare interlocuzioni preventive con soggetti istituzionali, ordini professionali, associazioni di categoria ed enti esponenziali di interessi collettivi.

L'inserimento dell'articolo 10-*octies* nello Statuto del contribuente introduce nell'ordinamento tributario l'istituto della consulenza giuridica, individuando le associazioni sindacali e di categoria e gli ordini professionali tra i soggetti che possono richiederla all'Amministrazione, allo scopo di ottenere chiarimenti interpretativi di

disposizioni tributarie su casi di rilevanza generale che non riguardino singoli contribuenti.

Il decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 220, in materia di contenzioso tributario, ha riguardato l'attuazione della delega in materia di contenimento dei tempi di conclusione delle controversie tributarie e di riduzione del contenzioso, nonché di ampliamento e potenziamento dell'informatizzazione della giustizia tributaria.

Al fine di potenziare il regime dell'adempimento collaborativo (c.d. *cooperative compliance*), il decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 221 ha introdotto alcune modifiche al decreto legislativo n. 128 del 2015, che regola tale istituto, con l'obiettivo di incentivare l'adempimento spontaneo dei contribuenti.

Con il decreto legislativo 8 gennaio 2024, n. 1, il legislatore ha esercitato la delega in tema di razionalizzazione e semplificazione delle norme in materia di adempimenti tributari. Di particolare interesse sono le disposizioni che riguardano la possibilità di utilizzare a decorrere dal 2024 in via sperimentale la dichiarazione precompilata relativa ai redditi prodotti nell'anno precedente per le persone fisiche titolari di partita IVA. Ulteriore tema di interesse è la riorganizzazione degli indici sintetici di affidabilità fiscale (ISA), lo strumento dedicato ad imprese e professionisti finalizzato a verificare il grado di affidabilità nel tempo e la presenza di eventuali anomalie fiscali, favorendo la collaborazione spontanea. Si prevede in particolare che nell'ambito della revisione biennale degli indici, si tenga conto delle analisi finalizzate alla riorganizzazione e razionalizzazione degli stessi per rappresentare adeguatamente la realtà dei comparti economici cui si riferiscono e cogliere le evoluzioni della classificazione delle attività economiche Ateco. Si prevede inoltre che l'Agenzia delle entrate fornisca tempestivamente e con strumenti telematici ai contribuenti tenuti al calcolo degli indici le informazioni in suo possesso nonché i *software* che favoriscano la compilazione e la trasmissione dei dati.

La riforma in materia di accertamento tributario e di concordato preventivo biennale è stata avviata dal decreto legislativo 12 febbraio 2024, n. 13.

In linea generale, il d.lgs. n. 13/2024 è intervenuto per attuare i principi e criteri direttivi in materia di procedimento accertativo, adesione ed adempimento spontaneo contenuti nella legge delega. La finalità del decreto è in particolare quella di razionalizzare il sistema degli accertamenti tributari, incentivando l'adempimento spontaneo delle obbligazioni tributarie e favorendo un miglioramento dei rapporti tra Fisco e contribuente, sia attraverso l'introduzione di norme procedurali che vanno a integrare o modificare istituti di controllo già esistenti, sia tramite l'introduzione di nuovi istituti destinati a specifiche platee di contribuenti, come il concordato preventivo biennale.

Il legislatore delegato è poi intervenuto con il decreto legislativo 5 agosto 2024, n. 108, con disposizioni integrative e correttive in materia di regime di adempimento collaborativo, razionalizzazione e semplificazione degli adempimenti tributari e concordato preventivo biennale. Le disposizioni integrative e correttive di tre diversi decreti legislativi attuativi della delega fiscale (d.lgs. 30 dicembre 2023, n. 221; d.lgs. 8 gennaio 2024, n. 1; d.lgs. 12 febbraio 2024 n. 13), mirano in particolare a semplificare alcune procedure; favorire l'adempimento spontaneo dei contribuenti e rendere

l'istituto concordatario “più appetibile” per i contribuenti e di più semplice gestione per i professionisti intermediari.

Il decreto legislativo 14 giugno 2024, n. 87, ha realizzato la revisione del sistema sanzionatorio tributario, ai sensi dell'articolo 20 della legge 9 agosto 2023, n. 111. Il decreto è andato a modificare, in particolare: il d.lgs. n. 74/2000, riguardante i reati in materia di imposte sui redditi e IVA; il d.lgs. n. 471/1997, relativo alle sanzioni tributarie non penali in materia di imposte dirette, IVA e riscossione dei tributi; il d.lgs. n. 472/1997, relativo alle disposizioni generali sulle sanzioni amministrative tributarie, le disposizioni relative alle sanzioni amministrative tributarie sugli affari, sulla produzione e sui consumi, nonché di altri tributi indiretti.

Si citano infine, per concludere la panoramica dei decreti attuativi della delega fiscale pubblicati in Gazzetta Ufficiale – alla data in cui si scrive – il decreto legislativo 25 marzo 2024, n. 41, con disposizioni in materia di riordino del settore dei giochi, a partire da quelli a distanza; il decreto legislativo 29 luglio 2024, n. 110 in materia di riordino del sistema nazionale della riscossione; il decreto legislativo 18 settembre 2024, n. 139, recante disposizioni per la razionalizzazione dell'imposta di registro, dell'imposta sulle successioni e donazioni, dell'imposta di bollo e degli altri tributi indiretti diversi dall'IVA; il decreto legislativo 26 settembre 2024, n. 141, riguardante la disciplina doganale e il sistema sanzionatorio in materia di accise e di altre imposte indirette, che non approfondiremo in questa sede.

In relazione al decreto legislativo in tema di revisione del regime impositivo dei redditi (IRPEF e IRES), ad oggi approvato in esame preliminare dal Consiglio dei Ministri e trasmesso alle Camere per il relativo parere, si evidenzia l'introduzione del principio di neutralità fiscale (non realizzando quindi plusvalenze o minusvalenze) con riferimento a: operazioni straordinarie concernenti i conferimenti, trasformazioni, fusioni e scissioni relativi a società tra professionisti; apporti in associazioni senza personalità giuridica costituite fra persone fisiche per l'esercizio in forma associata di arti e professioni o in società semplici; apporti delle posizioni partecipative nelle associazioni professionali o società semplici in altre associazioni o società costituite per l'esercizio in forma associata di arti e professioni o in società tra professionisti.

Per avere un quadro completo della riforma fiscale dovremo dunque attendere il completamento dell'attuazione della delega. La legge 8 agosto 2024, n. 122 è da ultimo intervenuta per prorogare al 31 dicembre 2025 il termine per il riordino organico delle disposizioni che regolano il sistema tributario mediante adozione di testi unici.

14 Attuazione della delega per la revisione del sistema degli incentivi alle imprese

Nel periodo preso in considerazione dal presente Rapporto, Governo e Parlamento sono stati impegnati nell'approvazione del disegno di legge di delega in materia di revisione del sistema degli incentivi alle imprese (legge 27 ottobre 2023, n. 160).

Il provvedimento, di iniziativa governativa, è collegato alla legge di Bilancio 2023-2025 e, in coerenza con le indicazioni del Def e con il Pnrr, prevede tra gli obiettivi anche la semplificazione delle norme in materia di investimenti e interventi nel Mezzogiorno. La revisione degli incentivi costituisce, inoltre, un passaggio ineludibile anche per la promozione della politica industriale italiana che richiede, sul piano nazionale, un maggiore efficientamento degli interventi per le imprese, nonché un orientamento verso le sfide globali come la transizione *green* e digitale.

Il panorama nazionale degli incentivi diretti alle imprese comprende un universo eterogeneo di strumenti di sostegno, la cui complessità è stata incrementata per effetto del notevole numero di interventi adottati per far fronte alle crisi indotte prima dalla pandemia e poi dall'aumento dei prezzi dell'energia, anche legati alla sempre più delicata situazione geopolitica. Nell'ultimo anno di rilevazione (il 2021), il sistema agevolativo nazionale risulta frastagliato in quasi 2.000 incentivi nazionali e regionali, non sempre coerenti tra loro. Nel dettaglio sono stati censiti 1.982 interventi agevolativi, di cui 229 sul piano nazionale e 1.753 a livello regionale: l'elevato numero di incentivi non favorisce l'operato delle imprese, in particolar modo quelle micro o piccole, e quelle straniere che vogliono investire in Italia, rallentando al contempo l'efficacia dell'intervento pubblico a sostegno del tessuto produttivo italiano.

La delega risulta composta di dieci articoli e si pone come obiettivo di ridurre il numero delle misure incentivanti, di migliorarne l'efficienza e incrementare gli investimenti di politica industriale, attraverso una ricognizione del sistema degli incentivi alle imprese fondata su una organica razionalizzazione delle misure agevolative. Alla base del provvedimento c'è dunque l'esigenza di arginare l'estrema frammentazione delle attuali politiche di incentivazione e raggiungere la piena efficienza degli interventi per le imprese, approdando a un nuovo sistema di agevolazioni più omogeneo, semplice e funzionale.

Principi e criteri direttivi generali della legge delega in materia di incentivi

La legge delega è stata approvata dalle Camere, in via definitiva, il 25 ottobre 2023 e, a seguito della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, è entrata in vigore il 30 novembre 2023. A partire da tale data il Governo è delegato, entro ventiquattro mesi, ad emanare uno o più decreti legislativi per la definizione di un sistema organico per l'attivazione del sostegno pubblico mediante incentivi alle imprese nelle forme più idonee ed efficaci a far fronte agli specifici fallimenti del mercato, a stimolare la crescita negli ambiti strategici delle politiche industriali nazionali ed europee e a ottimizzare la spesa pubblica dedicata (art. 3). Inoltre, al Governo è affidato il compito di razionalizzare l'offerta di incentivi e armonizzare la disciplina mediante la redazione di un «Codice degli incentivi», che possa rappresentare un *corpus organico* di regole che sia di

riferimento tanto per i decisori pubblici, quanto per gli operatori economici (imprese e professionisti).

L'articolo 6 del testo prevede che, in attuazione della delega, siano definiti i contenuti minimi dei bandi, sia aggiornata la disciplina dei procedimenti amministrativi concernenti il riconoscimento degli incentivi alle imprese, siano rafforzate le attività di valutazione sull'efficacia degli interventi, siano implementate le soluzioni tecnologiche dirette a facilitare la conoscenza dell'offerta di incentivi, la pianificazione degli interventi e le attività di valutazione, si garantisca la conformità con la normativa europea in materia di aiuti di Stato, siano riconosciute premialità, ai fini del riconoscimento di incentivi, alle imprese che assumano persone con disabilità e valorizzino la quantità e la qualità del lavoro femminile e giovanile, nonché il sostegno alla natalità. Nel corso dell'esame parlamentare è stato poi introdotto, come ulteriore principio e criterio direttivo, il coinvolgimento delle associazioni di categoria, al fine di promuovere azioni di informazione sull'offerta di incentivi e di accompagnamento all'accesso agli stessi da parte del numero più ampio possibile di imprese.

Di maggiore interesse per il comparto libero-professionale l'art. 2 del testo attraverso il quale vengono identificati i principi e criteri direttivi generali per la definizione di un sistema organico degli incentivi alle imprese: stabilità e adeguatezza, misurabilità dell'impatto, programmazione, coordinamento, agevole conoscibilità, digitalizzazione, semplicità, uniformità, accessibilità ai contenuti e trasparenza delle procedure, coesione sociale, economica e territoriale, valorizzazione del contributo dell'imprenditoria femminile, strategicità per l'interesse nazionale e inclusione dei professionisti.

Principio di equiparazione tra imprese e professionisti ai fini dell'accesso agli incentivi

Nello specifico l'art. 2, co. 1, lettera j) del provvedimento stabilisce «*il principio secondo cui la qualificazione di professionista non osta alla possibilità di usufruire di specifiche misure incentivanti ove ne ricorrano i presupposti e ove previsto*». Tale principio non faceva parte del disegno di legge originario ma è stato introdotto nel corso dell'esame in Senato, mediante un emendamento di iniziativa parlamentare poi riformulato dal Governo. La lettera j) ha come obiettivo quello di affermare il principio di parità di trattamento per tutti gli operatori economici (imprese e professionisti) ai fini dell'accesso agli incentivi, prevedendo così una piena equiparazione dei professionisti alle imprese nell'ammissione alle misure incentivanti.

Il tema dell'accesso agli incentivi è stato oggetto di grande attenzione da parte del mondo professionale che, da sempre, ha evidenziato l'esigenza di garantire pari opportunità a tutte le forze economiche che contribuiscono alla crescita del Paese, al fine di eliminare quelle disparità di trattamento che hanno impedito un organico sviluppo delle libere professioni in Italia.

La Raccomandazione della Commissione Europea n. 2003/361/CE del 6 maggio 2003 considera «impresa» qualsiasi entità, «*a prescindere dalla forma giuridica rivestita, che svolga un'attività economica, incluse in particolare le entità che svolgono un'attività artigianale o altre attività a titolo individuale o familiare, le società di persone o le associazioni che svolgono regolarmente un'attività economica*». L'equiparazione tra libero professionista e PMI accolta dal diritto europeo ha faticato, tuttavia, ad essere recepita nel nostro ordinamento a causa della

persistente costruzione del lavoro professionale quale *tertium genus* rispetto al lavoro subordinato e all'attività d'impresa. Una distinzione che non corrisponde più alla realtà organizzativa delle attività professionali, sempre più intensamente coinvolte in un passaggio a modelli imprenditoriali di gestione delle proprie attività.

Al contrario le libere professioni, al pari delle imprese, avrebbero bisogno di specifiche risorse che accompagnino lo sviluppo del settore: incentivi mirati favorirebbero l'ampliamento e il rafforzamento del mercato dei servizi professionali consentendo ai professionisti di andare oltre i confini rappresentati dal mercato interno e dalla professione tradizionale. Inoltre consentirebbero ai professionisti italiani di competere con le realtà professionali degli altri Paesi europei, sempre più strutturate.

Pertanto, nonostante il generale apprezzamento per l'approvazione della legge delega per la revisione del sistema degli incentivi alle imprese, e per i principi in essa sanciti, permane il timore che, in sede applicativa, si possa generare una mera riproposizione dell'impianto delle precedenti misure di incentivazione, non pienamente idonee a sospendere una robusta crescita dell'economia nazionale. In particolare sono state evidenziate alcune riserve sulla norma approvata (art. 2, co. 1, lettera j) la quale risulta sensibilmente attenuata rispetto alla formulazione originale, che sanciva in maniera chiara e tassativa il principio di piena equiparazione tra imprese e professionisti nell'accesso agli incentivi. Con questa formulazione sembrerebbe possa permanere una carenza di parità di accesso ai fondi tra professionisti e imprese: nello specifico nella parte in cui la norma stabilisce che i professionisti possano usufruire di specifiche misure incentivanti *«ove ne ricorrano i presupposti e ove previsto»*.

15 Incentivi per la promozione dell'autoimpiego

Nell'ambito della seduta dello scorso 3 luglio la Camera dei Deputati ha approvato, in via definitiva, il disegno di legge di conversione (l. 4 luglio 2024, n. 95), con alcune modificazioni, del c.d. “Decreto Coesione” (d.l. 7 maggio 2024, n. 60). Il provvedimento definisce un nuovo quadro normativo nazionale volto ad accelerare l'attuazione degli interventi finanziati dalle politiche di coesione (programmazione 2021-2027) e dal Pnrr (in linea di continuità con le previsioni del d.l. 23 febbraio 2023, n. 13), allo scopo di accrescere la competitività del Paese e favorire la riduzione dei divari economico-sociali, anche sotto il profilo occupazionale.

A tal fine, nel decreto trovano collocazione alcune disposizioni in materia di politica attiva del lavoro che mirano ad assicurare una maggiore inclusione delle c.d. categorie svantaggiate (giovani, donne e forza lavoro del Mezzogiorno) nel mercato del lavoro, mediante la concessione di sgravi contributivi tesi a stimolare la crescita delle assunzioni con contratto *standard* (i.e. lavoro subordinato a tempo indeterminato) ed il finanziamento di specifiche azioni a sostegno dell'autoimpiego previste nell'ambito della strategia nazionale delle politiche attive del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Sotto quest'ultimo profilo, occorre segnalare l'inserimento di due misure a carattere incentivante finalizzate a supportare l'avvio di nuove attività di lavoro autonomo, imprenditoriale e libero-professionale, denominate “Autoimpiego Centro-Nord Italia” e “Resto al Sud 2.0” (artt. 16-20). Tali iniziative riproducono il modello di “Resto al Sud” (l. 20 giugno 2017, n. 91 e ss. modificazioni), una misura che, negli ultimi anni, ha contribuito con successo alla creazione di innumerevoli attività imprenditoriali e libero-professionali nelle aree del Mezzogiorno, dissuadendo così una rilevante quota di donne e giovani dall'abbandonare la propria regione di origine.

Autoimpiego Centro-Nord Italia

In prima istanza, l'art. 17 del decreto in esame individua i termini e le modalità generali di accesso alle misure di Autoimpiego Centro-Nord Italia, stabilendo che tale iniziativa è rivolta ai soggetti che intendano avviare, in forma individuale o collettiva, un'attività di lavoro autonomo, imprenditoriale e libero-professionale, ivi comprese quelle che prevedono obbligatoriamente l'iscrizione ad Ordini o Collegi professionali, nell'ambito di territori diversi da quelli indicati al comma 1, primo periodo, dell'articolo 1 del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91. Il riferimento è alle regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia) e ad alcune delle aree del Centro Italia colpite dai terremoti negli anni 2009 e 2016, le quali vengono (comprensibilmente) escluse dal campo di applicazione di Autoimpiego Centro-Nord, essendo già destinatarie di “Resto al Sud 2.0” (art. 18).

Il comma 2 configura l'apertura della partita iva come presupposto ineludibile per la fruizione della misura, tanto per le attività libero-professionali (per le quali viene altresì richiesto l'obbligo di iscrizione all'albo professionale di riferimento, ove necessario per l'esercizio di attività ordinistica), quanto per le imprese costituite in forma individuale o collettiva secondo il modello della società in nome collettivo, società in accomandita semplice, società a responsabilità limitata, società cooperativa o società tra professionisti. Nell'ipotesi di avvio di imprese in forma societaria la norma consente anche la partecipazione di soggetti che non siano diretti destinatari degli incentivi,

purché l'amministrazione e il controllo delle attività venga, invece, esercitato da questi ultimi.

Beneficiari della misura sono i giovani di età inferiore ai 35 anni (il limite di età massimo per l'accesso agli incentivi è, quindi, pari a 34 anni e 364 giorni) che risultino:

- a) in condizione di marginalità, di vulnerabilità sociale e di discriminazione, così come definite dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021 – 2027, ovvero donne inattive, inoccupate e disoccupate e in condizioni di fragilità (vittime di violenza, con disabilità e immigrate); persone disoccupate di lunga durata; persone con disabilità; persone detenute o *ex* detenute; persone provenienti da Paesi terzi, migranti e beneficiarie di protezione internazionale; persone in carico ai servizi sociali e socio-sanitari; persone LGBTQIA+; persone delle comunità Rom, Sinti e Caminanti;
- b) inoccupati (i.e. coloro che sono alla ricerca del loro primo impiego), inattivi (i.e. i soggetti che non sono occupati e non sono alla ricerca di un'occupazione) o disoccupati (i.e. coloro che hanno avuto un impiego e sono alla ricerca di una nuova occupazione);
- c) disoccupati destinatari delle iniziative del programma di politica attiva Garanzia di occupabilità dei lavoratori (Gol), di cui dall'art. 1, comma 324, della l. 30 dicembre 2020, n. 178.

Sotto il profilo delle prestazioni, la norma stabilisce che i destinatari di Autoimpiego Centro-Nord Italia possono rivolgersi ai soggetti gestori della misura (art. 19) per richiedere il finanziamento di alcune iniziative in materia di politica attiva del lavoro, tra le quali si annoverano:

- a) servizi di formazione e di accompagnamento preliminare per l'avvio di attività di lavoro autonomo, imprenditoriale e libero-professionale, secondo le modalità individuate dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027 e dal programma Gol;
- b) iniziative di tutoraggio finalizzate all'incremento delle competenze professionali e all'inclusione lavorativa;
- c) concessione di incentivi di sostegno all'autoimpiego, erogabili in ragione degli investimenti effettuati dal richiedente per l'apertura della nuova attività e nel rispetto dei limiti imposti dal regolamento Ue n. 2024/2831 sugli aiuti "*de minimis*" (ove ciò implica che tali misure di sostegno alle imprese non configurano aiuti di Stato, i quali sono, invece, erogabili solo in seguito all'attivazione della procedura prevista dall'art. 108, par. 3 del TFUE). Nello specifico, si prevede che il beneficiario possa fruire di un *voucher* non rimborsabile con importo massimo pari a 30.000 euro da utilizzare per l'acquisto di strumenti e servizi utili all'avvio dell'attività; tale soglia viene elevata a 40.000 euro qualora debbano essere acquistati beni e servizi innovativi, tecnologici e digitali o beni destinati alla sostenibilità ambientale ed al risparmio energetico. In alternativa, il richiedente può fruire di un aiuto economico a sostegno dell'avvio della nuova attività di lavoro autonomo o libero professionale, consistente in contributo a fondo perduto pari al 65% degli investimenti realizzati, per programmi di spesa non superiori a 120.000 euro; tale

contributo si riduce, invece, al 60% del capitale investito per i programmi di spesa fino ai 200.000 euro.

Particolare interesse rivestono, infine, gli ultimi due commi dell'art. 17, i quali mirano a contrastare il fenomeno della disoccupazione di media e lunga durata, incentivando i destinatari delle misure di sostegno al reddito ad intraprendere iniziative dirette all'autoimpiego. In tal senso, si prevede che i beneficiari della NASpI iscritti al Programma Gol (d.lgs. 4 marzo 2015, n. 22 e ss. modificazioni) possano accedere anche agli incentivi di Autoimpiego Centro-Nord Italia, a patto di richiedere l'erogazione del trattamento di disoccupazione in un'unica *tranche*. La NASpI acquisisce così la veste di ulteriore dotazione economica a fondo perduto concessa ai soggetti disoccupati per sostenerli nella fase di avvio della nuova attività. Per i destinatari del Supporto per la formazione e il lavoro (l. 3 luglio 2023, n. 85) *nulla quaestio*: l'accesso alle agevolazioni economiche non osta alla percezione del contributo per l'inclusione sociale e lavorativa su base mensile.

Resto al Sud 2.0.

Il successivo art. 18 riporta la disciplina di Resto al Sud 2.0. emulando l'impianto della misura di incentivazione all'autoimpiego prevista per il Centro-Nord, sotto il profilo delle finalità, dei possibili destinatari e delle iniziative finanziabili. Tra i due strumenti sono riscontrabili, sostanzialmente, due differenze, che riguardano:

- i territori nei quali i beneficiari degli incentivi sono tenuti ad avviare le attività di lavoro autonomo e libero-professionale, che corrispondono alle regioni del Meridione e alle aree del Centro-Italia colpite violentemente dai terremoti del 2009 e del 2016 (comma 1, primo periodo, dell'articolo 1 del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91);
- le soglie massime degli incentivi finanziabili in regime *de minimis* a sostegno dell'avvio delle attività di lavoro autonomo e libero-professionale. Il comma 7 stabilisce, infatti, che i soggetti destinatari della misura Resto al Sud 2.0. possono richiedere un *voucher* non rimborsabile di importo massimo pari e a 40.000 euro (contro i 30.000 euro previsti da Autoimpiego Centro-Nord Italia), elevabile a 50.000 euro (contro i 40.000 euro previsti da Autoimpiego Centro-Nord Italia) nell'ipotesi di acquisto di beni e servizi tecnologici e digitali, ovvero beni diretti ad assicurare la sostenibilità ambientale o il risparmio energetico. Vengono incrementate anche le percentuali dei contributi a fondo perduto, che arrivano al 75% (in luogo del 65% stabilito per Autoimpiego Centro-Nord Italia) dell'investimento effettuato dal richiedente, nel caso di programmi di spesa fino ai 120.000; e al 70% (in luogo del 60% stabilito per Autoimpiego Centro-Nord Italia) per coloro che realizzano investimenti con programmi di spesa fino a 200.000.

Considerazioni finali

Gli strumenti di promozione dell'autoimpiego introdotti dal Decreto Coesione, ai quali sono riservati cospicui stanziamenti a valere sulle risorse del Programma Gol (Garanzia occupabilità lavoratori, Missione 5 del Pnrr) e del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027 (art. 20) rappresentano interventi di assoluto interesse per il settore degli studi professionali. Come sottolineato da Confprofessioni nell'ambito dei diversi incontri intercorsi con Governo e Parlamento, tali iniziative potrebbero, infatti, contribuire a contrastare la tendenza all'abbandono della libera professione registratasi a partire dall'anno 2020, che riguarda, in particolar modo, la componente più giovane (15-34 anni) del comparto libero-professionale. Ad ogni modo, per la concreta operatività delle due misure occorrerà attendere la pubblicazione dei rispettivi decreti interministeriali, chiamati a definire termini, criteri e modalità di finanziamento.

PARTE V

RAPPRESENTANZA E PROFESSIONI:
UN ANNO DI ATTIVITÀ

16 Le principali novità nel rinnovo del Ccnl Studi professionali

La pandemia, la transizione ecologica e digitale e i recenti sconvolgimenti internazionali hanno prodotto rilevanti ripercussioni in campo economico e produttivo, determinando non solo un'impennata del fenomeno inflattivo, ma anche un'ulteriore accelerazione ai processi di trasformazione del lavoro già da tempo in atto, quali la diffusione dello *smartworking*, la nascita di nuove professionalità e di nuovi modelli organizzativi del lavoro. Il contesto storico ha pertanto notevolmente impegnato le parti sociali dalla scadenza del precedente contratto collettivo, avvenuta nel 2018, e ha inciso in maniera determinante sui tempi e sui contenuti del rinnovo.

Assume, quindi, particolare rilievo la sottoscrizione del rinnovo del Ccnl per i dipendenti degli studi e delle attività professionali del 16 febbraio 2024, ad opera di Confprofessioni, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, il quale introduce importanti novità sul fronte della disciplina economica e normativa dei rapporti di lavoro, con l'intento di offrire adeguate risposte alle innumerevoli sfide indotte dal mercato del lavoro e dal contesto socioeconomico nazionale.

Le novità in ambito salariale ed il potenziamento del welfare

A conferma dello spirito innovatore che da sempre contraddistingue il contratto *leader* del comparto dei servizi professionali, nel rinnovo sono rintracciabili molteplici profili di interesse. Con riferimento alla parte economica, viene previsto un incremento dei minimi retributivi (pari a 215 euro sul I livello 3 del sistema di inquadramento, suddivisi in 4 *tranche*), a cui deve aggiungersi il riconoscimento (a compensazione del periodo di vacanza contrattuale) di un'una *tantum* (pari a 400 euro per ogni livello di inquadramento⁴, suddivisi in 2 *tranche*) erogabile anche tramite gli strumenti di welfare individuati dalla normativa fiscale. L'obiettivo di tali previsioni è duplice: assicurare il recupero del potere di acquisto delle retribuzioni e favorire la crescita di una occupazione di qualità all'interno degli studi professionali.

Nell'ambito del rinnovo rivestono sicuramente un ruolo cruciale le novità introdotte in materia di *welfare*, elemento da sempre qualificante del settore degli studi professionali. Tra le principali innovazioni si segnala, anzitutto, l'estensione delle coperture sanitarie in favore dei familiari dei lavoratori iscritti alla Cassa di assistenza sanitaria integrativa di settore (Cadiprof), oltre che l'introduzione di un permesso giornaliero retribuito (riconosciuto per ogni anno di vigenza contrattuale) da utilizzare per lo svolgimento delle attività di prevenzione previste dal piano sanitario di Cadiprof (un *unicum* nel panorama della contrattazione collettiva). Anche la disciplina relativa al finanziamento degli enti bilaterali (Cadiprof e Ebipro) viene sottoposta a modifiche, mediante la previsione di un aumento contenuto del contributo unificato mensile (di ammontare pari a 29 euro per 12 mensilità, di cui 2 euro a carico dei lavoratori) volto a favorire il miglioramento delle prestazioni in campo sanitario ed il potenziamento delle misure di welfare predisposte da Ebipro (si pensi ai rimborsi delle tasse

⁴ Per la precisione, il nuovo Ccnl stabilisce anche che gli importi riconosciuti a titolo di "una tantum" si debbano riparametrare in ragione dei mesi di anzianità di servizio lavorati tra il 1° aprile 2018 e il 1° marzo 2024, nonché, per i lavoratori part-time, in virtù della riduzione dell'orario effettivo stabilito nel contratto individuale di lavoro.

universitarie, degli abbonamenti per le attività sportive o delle rette degli asili nido, ecc.). Il rinnovo conferma e rafforza altresì le tutele a favore dei liberi professionisti attraverso l'apposita gestione autonoma dell'ente bilaterale (Gestione Professionisti).

In base alle nuove disposizioni del Ccnl i datori di lavoro liberi professionisti che non intendano aderire e versare la contribuzione agli enti bilaterali sono tenuti a: corrispondere un elemento aggiuntivo della retribuzione di ammontare pari a 43 euro per 14 mensilità (non assorbibile ed incidente sul calcolo di tutti gli istituti retributivi di origine legale e contrattuale) a vantaggio dei propri dipendenti; rimborsare il costo delle prestazioni sanitarie a cui i lavoratori e i propri familiari avrebbero avuto diritto nell'ipotesi di adesione al sistema della bilateralità; rinunciare alle misure di *welfare* integrativo predisposte in loro favore dalla Gestione Professionisti.

La nuova disciplina del contratto a termine e del lavoro agile all'insegna di una maggiore flessibilità organizzativa

Oltre a disporre il potenziamento delle misure di *welfare*, il rinnovo provvede ad aggiornare la disciplina di innumerevoli istituti contrattuali, che viene così adeguata alle più recenti regole del mercato del lavoro. In prima battuta, il nuovo testo del Ccnl studi e attività professionali si allinea alle ultime novità normative in materia di lavoro a termine, individuando le causali che (ai sensi dell'art. 19, c. 1 del d. lgs. n. 81/2015) consentono la stipula, la proroga o il rinnovo dei contratti a tempo determinato fino a 24 mesi, ovvero:

- Incremento temporaneo dell'attività lavorativa conseguente all'ottenimento, da parte del datore di lavoro, di incarichi professionali temporanei di durata superiore a 12 mesi o prorogati oltre i 12 mesi;
- Avvio di nuova attività o l'aggregazione (ad esempio, costituzione di STP, STA) o la fusione per i primi 36 mesi dall'avvio delle stesse.

Il rinnovo rappresenta, inoltre, una delle prime intese di carattere nazionale a disciplinare l'istituto del lavoro agile dopo l'esperienza pandemica. Si tratta di un'operazione di sicuro interesse che fornisce una cornice contrattuale ad una modalità di esecuzione della prestazione lavorativa che si presta particolarmente alle caratteristiche del settore degli studi professionali: da un lato, l'attività lavorativa svolta da buona parte dei dipendenti del comparto si contraddistingue per il suo carattere intellettuale, rendendosi così idonea ad essere eseguita da remoto; dall'altro, le caratteristiche della forza lavoro, composta in prevalenza da donne e giovani, rendono l'istituto di sicuro apprezzamento, favorendo non solo la riduzione dei costi legati all'utilizzo dei locali aziendali, ma soprattutto una miglior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Nel solco della linea tracciata dal Protocollo sul Lavoro Agile del 7 dicembre 2021, il Contratto ripropone la definizione contenuta nell'art. 18 della l. n. 81/2017 e fornisce una regolamentazione generale dell'istituto (art. 75-89 del Ccnl) a cui le parti (datore di lavoro e lavoratore) possono ora fare riferimento per la redazione dell'accordo individuale, la fonte deputata a disciplinare concretamente il rapporto di lavoro in modalità agile.

Con riferimento al luogo di lavoro, viene stabilito che la sede individuata nell'ambito dell'accordo individuale deve essere idonea a consentire la regolare esecuzione della prestazione in condizioni di sicurezza e riservatezza anche con riferimento al trattamento dei dati e delle informazioni aziendali, nonché alle esigenze di connessione con i sistemi aziendali (una delle maggiori ragioni di perplessità all'attivazione del lavoro agile da parte dei datori di lavoro). Al contempo, il Ccnl demanda alle parti la possibilità di definire rimborsi forfettari atti a ristorare il lavoratore di eventuali spese (es. elettricità, riscaldamento, Adsl, ecc.) sostenute per lo svolgimento dell'attività da remoto (un elemento, invece, di interesse per i lavoratori.).

Particolare attenzione viene, inoltre, dedicata anche al tema della salute e sicurezza. Sul punto, la nuova disciplina precisa che dipendente e datore di lavoro sono tenuti ad adempiere i rispettivi obblighi previsti in materia dalla legge; in aggiunta, il lavoratore deve rendersi disponibile a cooperare per l'attuazione delle misure di prevenzione predisposte per l'esecuzione della prestazione al di fuori della sede di lavoro contrattualmente stabilita, secondo le disposizioni previste dal Protocollo nazionale sul Lavoro Agile. Con il fine di tutelare la salute ed il benessere del lavoratore, il rinnovo individua anche una definizione, seppur piuttosto snella, di diritto alla disconnessione dalle strumentazioni di lavoro, secondo la quale l'attività lavorativa non è esercitabile durante le pause e nei periodi stabiliti dall'accordo individuale. Alle parti viene, altresì, riconosciuta la facoltà di definire delle fasce reperibilità, la cui modulazione deve in ogni caso rispettare i tempi di riposo giornalieri (11 ore di riposo continuativo nell'arco delle 24 ore e 6 ore di attività continuativa) e settimanali (ogni 7 giorni un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive) previsti dalla legge.

I nuovi strumenti per favorire l'inserimento di donne e giovani all'interno degli studi professionali

Importanti innovazioni attengono anche alla disciplina della maternità, una regolazione che assume una rilevanza cruciale per il settore degli studi professionali, ove è prevalente la componente femminile della forza lavoro.

In tal senso, il rinnovo provvede ad aggiornare le disposizioni in materia di congedi parentali e di maternità alle più recenti novità introdotte dal legislatore ed introduce *ex novo* l'obbligo a carico del datore di lavoro di integrazione dell'indennità di maternità sino al 90% della retribuzione mensile lorda. La novità risponde alle esigenze di *attraction* e *retention* della forza lavoro femminile all'interno degli studi professionali, fornendo un importante sostegno economico alle lavoratrici dipendenti in una delle fasi più delicate della loro vita personale e professionale. Nella stessa direzione, il Ccnl aggiorna la propria regolazione in tema di diritto di precedenza, recepisce la più recente normativa in materia di congedi per le lavoratrici inserite nei percorsi relativi alla violenza di genere ed estende ulteriormente le tutele in tale fattispecie.

Da ultimo, occorre segnalare la revisione della disciplina relativa al contratto di apprendistato, considerato dalla normativa nazionale come il canale privilegiato per l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro. Il nuovo Ccnl studi e attività professionali contempla ora una regolazione puntuale delle diverse tipologie di apprendistato, con l'obiettivo di agevolare un raccordo tra impresa, sistema educativo – anche universitario – e mondo delle professioni. Si cita, a tal riguardo, la nuova regolamentazione dell'apprendistato per il praticantato, tesa a favorire l'accesso al

mondo delle libere professioni ordinistiche da parte dei giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso del diploma o del titolo abilitante richiesto per l'iscrizione al registro dei praticanti. Un'innovazione, quella introdotta dal nuovo articolo 32 del Contratto collettivo, che ambisce ad inquadrare la fase formativa del praticantato all'interno di una cornice regolatoria ben definita e a spronare i datori di lavoro liberi professionisti a prendere consapevolezza dei vantaggi economici derivanti dall'utilizzo di tale forma contrattuale.

17 Gli enti della bilateralità di comparto

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

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

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

Composizione della platea di iscritti

Attualmente il versamento del contributo 0,30% a Fondoprofessioni riguarda 35 mila datori di lavoro, per un totale di circa 150 mila lavoratori dipendenti. Questa è la platea coperta dai servizi di Fondoprofessioni. Il trend delle risorse 0,30% incassate dal Fondo, per i trasferimenti dall'Inps, ha visto un incremento particolare nell'anno 2023. Infatti, Fondoprofessioni ha registrato nel 2023 un aumento degli incassi del 36,8%, rispetto all'anno precedente, che si tradurrà in una crescente disponibilità di risorse per il finanziamento della formazione continua. La maggioranza delle adesioni si concentra nelle regioni settentrionali, dalle quali proviene oltre il 60% delle iscrizioni, con riferimento alla numerosità sia dei datori di lavoro sia dei dipendenti (Tabella 17.1).

Tabella 17.1: Composizione percentuale degli studi/aziende e dei dipendenti iscritti a Fondoprofessioni, divisione per ripartizione

Anno 2023.

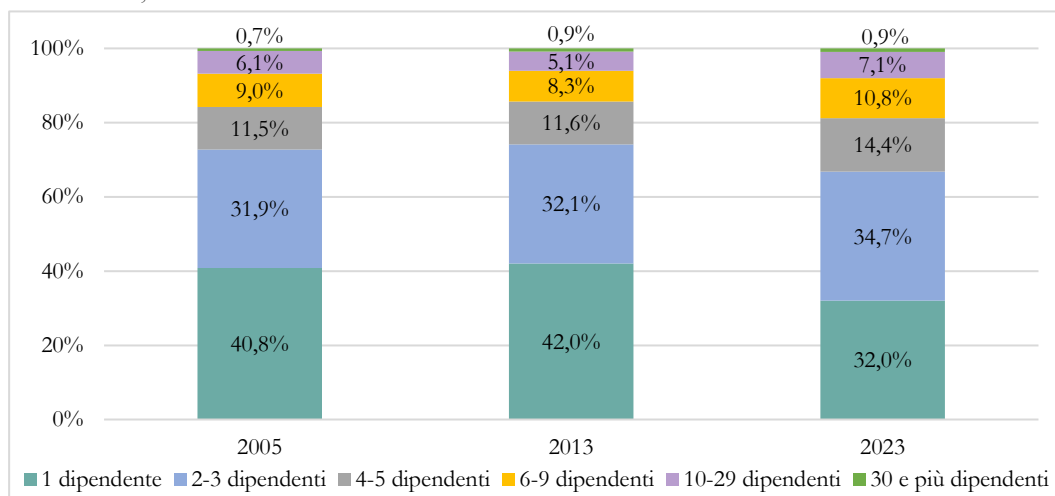
	Composizione % studi/aziende	Composizione % dipendenti
Nord Ovest	30,6%	32,1%
Nord Est	31,4%	29,5%
Centro	22,7%	23,8%
Sud e Isole	15,3%	14,6%
Totale	100,0%	100,0%

Fonte: Fondoprofessioni

Nel tempo è parzialmente cambiata la composizione della platea degli iscritti, con particolare riguardo alle classi dimensionali delle imprese aderenti. Si è assistito a un progressivo incremento della dimensione unitaria media delle strutture aderenti al Fondo, come è possibile osservare dall'andamento delle fasce da 2-3 dipendenti, 4-5 dipendenti e 6-9 dipendenti, segno di una crescente polarizzazione dell'occupazione all'interno del comparto professionale (Figura 17.1).

Figura 17.1: Imprese aderenti a Fondoprofessioni, divisione per numero medio di dipendenti

Anni 2005, 2013 e 2023.



Fonte: Fondoprofessioni

Risorse assegnate per la formazione

Nel 2023 Fondoprofessioni ha assegnato circa 7,5 milioni di euro per il finanziamento della formazione del personale, approvando quasi 4.800 piani formativi. Attraverso i piani formativi approvati sono stati realizzati corsi a catalogo, azioni per il singolo studio/azienda, interventi pluriaziendali e percorsi individuali personalizzati. Nello specifico, il Fondo finanzia la realizzazione di attività formative in aula, *on the job* e a distanza (FAD). Il volume di risorse assegnate dal Fondo nel 2023 risulta superiore all'anno precedente di oltre 400 mila euro. Per l'anno 2024 è previsto un ulteriore incremento delle risorse assegnate con l'approvazione dei piani formativi, per effetto del *budget* stanziato grazie alle maggiori entrate registrate nel 2023. Negli ultimi cinque anni sono stati assegnati oltre 30 milioni di euro, riferiti a più di 20 mila piani formativi approvati (Tabella 17.2).

Tabella 17.2: Piani formativi approvati e relativo contributo di Fondoprofessioni

Anni 2019-2023.

	Contributo Fondoprofessioni	Numero piano approvati
2019	4.943.739,6	3.544
2020	6.451.305,2	2.710
2021	5.450.406,0	4.203
2022	7.093.813,0	5.314
2023	7.502.639,6	4.800
Totale 2019-2023	31.440.107,4	20.571

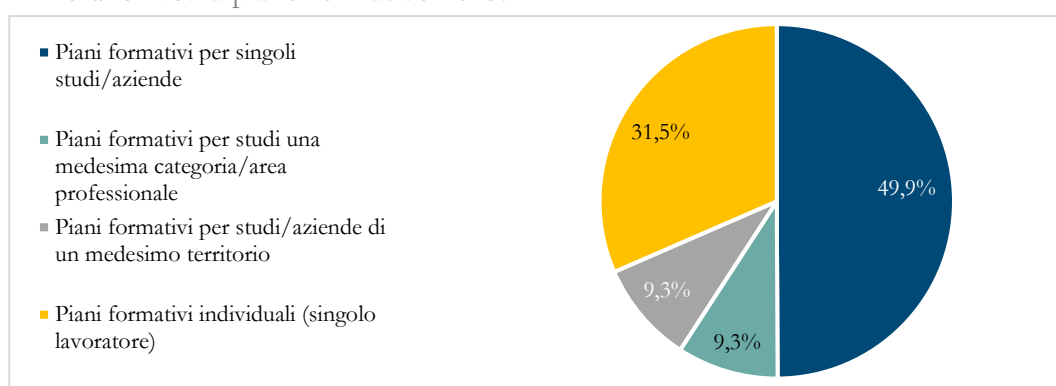
Fonte: Fondoprofessioni

Le ore di formazione

Nell'ambito dei soli piani formativi chiusi nell'anno 2023 risulta finanziato un ammontare di 260 mila ore di formazione. Entrando nel dettaglio, in testa alle preferenze di fruizione degli iscritti a Fondoprofessioni vi sono i piani formativi per singoli studi/aziende (circa 130 mila ore), seguiti dagli interventi individuali per lo specifico lavoratore (circa 82 mila ore). I piani formativi territoriali, rivolti a più studi/aziende di un medesimo territorio, hanno prodotto 24 mila ore di formazione finanziata. Hanno raccolto un volume di circa 24 mila ore di *training* anche i piani formativi settoriali, destinati a più studi di una medesima categoria/area professionale (Figura 17.2).

Figura 17.2: Composizione delle ore di formazione per tipologia di piano formativo sul monte ore totale

Anno di chiusura piano formativo 2023.



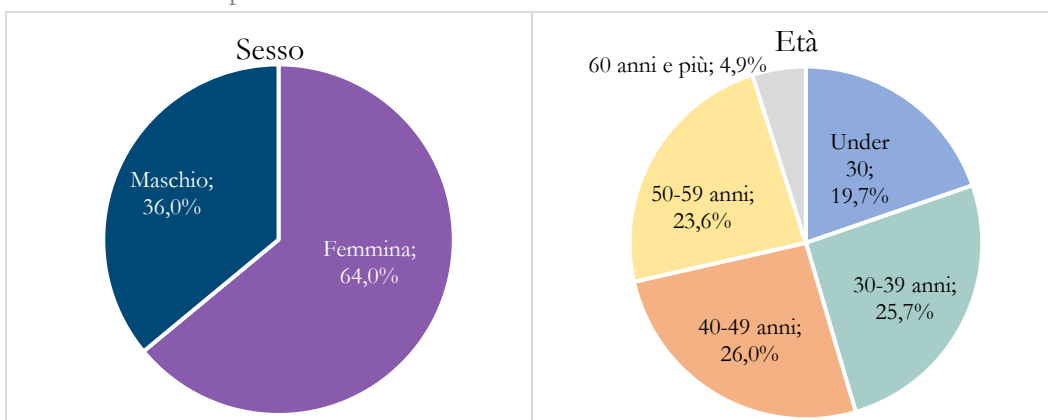
Fonte: Fondoprofessioni

Gli allievi formati

Sempre con riferimento ai piani formativi chiusi nel 2023 sono stati coinvolti in formazione circa 12 mila partecipanti. Guardando alle fasce di età degli allievi risulta un incremento, rispetto al precedente Rapporto annuale, in particolare nella fascia degli *under 30* (dal 15% al 20% circa del totale). In linea generale, prevalgono numericamente i partecipanti nelle fasce di età da 40 a 49 anni e da 30 a 39 anni (Figura 17.3).

Figura 17.3: Sesso e fascia d'età degli allievi di Fondoprofessioni

Anno di chiusura piano formativo 2023.



Fonte: Fondoprofessioni

Cadiprof

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

Negli ultimi dieci anni, gli enti bilaterali Cadiprof ed Ebipro hanno visto crescere costantemente la platea dei lavoratori assistiti. Nella Tabella 17.3 è indicato, anno per anno, il totale cumulato dei dipendenti attivi. Tale numero è calcolato come differenza tra il numero degli iscritti e il numero dei cessati per conclusione del rapporto lavorativo. Dopo un periodo di assestamento la crescita degli iscritti sta avendo un nuovo slancio, a conferma della sempre maggiore sensibilità verso uno strumento di *welfare* come l'assistenza sanitaria integrativa.

Tabella 17.3: Montante dei dipendenti iscritti a Cadiprof/Ebipro

Anni 2012-2023.

	Iscritti	Cessati	Differenza Iscritti - Cessati	Numero Attivi
Fino al 2012	298.579	136.071	162.508	162.508
2013	32.156	24.682	7.474	169.982
2014	27.481	26.530	951	170.933
2015	40.198	29.489	10.709	181.642
2016	35.304	27.673	7.631	189.273
2017	35.966	30.525	5.441	194.714
2018	41.807	35.876	5.931	200.645
2019	43.658	37.279	6.379	207.024
2020	41.747	36.401	5.346	212.370
2021	53.926	41.923	12.003	224.373
2022	65.450	49.769	15.681	240.054
2023	62.375	51.853	10.522	250.576
Totale	778.647	528.071	250.576	

Fonte: Cadiprof

Tabella 17.4: Numero e composizione percentuale dei datori di lavoro e dei dipendenti iscritti a Cadiprof/Ebipro, divisione per regione

Ordinamento per numerosità dei datori di lavoro decrescente. Anno 2023.

	Datori di lavoro	Comp. % datori di lavoro	Dipendenti	Comp.% dipendenti
Lombardia	19.561	22,1%	59.040	23,6%
Veneto	9.875	11,2%	32.167	12,8%
Emilia-Romagna	8.817	10,0%	24.169	9,6%
Piemonte	8.316	9,4%	23.613	9,4%
Lazio	7.750	8,8%	22.218	8,9%
Toscana	7.233	8,2%	19.852	7,9%
Puglia	3.956	4,5%	9.044	3,6%
Liguria	2.955	3,3%	7.514	3,0%
Sicilia	3.131	3,5%	7.859	3,1%
Marche	2.763	3,1%	7.547	3,0%
Friuli-Venezia Giulia	2.491	2,8%	6.661	2,7%
Trentino-Alto Adige	2.236	2,5%	7.224	2,9%
Sardegna	2.275	2,6%	5.825	2,3%
Campania	2.296	2,6%	6.077	2,4%
Umbria	1.714	1,9%	4.152	1,7%
Abruzzo	1.396	1,6%	3.248	1,3%
Calabria	819	0,9%	2.142	0,9%
Basilicata	404	0,5%	1.016	0,4%
Molise	261	0,3%	547	0,2%
Valle d'Aosta	225	0,3%	661	0,3%
Italia	88.474	100,0%	250.576	100,0%

Fonte: Cadiprof

Dalla Tabella 17.4 è evidente che l'area geografica dove si ha il maggior numero di iscritti è il settentrione. Tra Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna e Piemonte si concentra più del 50% dell'utenza complessiva. Di contro al Sud risiede circa il 10% degli studi e dei relativi dipendenti iscritti.

L'attività economica maggiormente rappresentata come numero di professionisti è quella del Medico Dentista – Odontoiatra con più di 16 mila studi iscritti, seguono i Dottori Commercialisti con 15 mila iscritti, cresciuti del 26,1% negli ultimi 10 anni. Il Veterinario è il professionista che è cresciuto di più passando da 209 a 744 iscritti, registrando quindi una crescita del 256,0% (Tabella 17.5).

Tabella 17.5: Numero e composizione percentuale dei datori di lavoro iscritti a Cadiprof/Ebipro, divisione per settore di attività

Anni 2013-2023.

	2013		2023		Variazione 2013-2023
	Valore assoluto	Comp. %	Valore assoluto	Comp. % datori di lavoro	
Medico Dentista e Odontoiatra	14.267	20,6%	16.827	19,0%	17,9%
Dottore Commercialista	11.912	17,2%	15.023	17,0%	26,1%
Avvocato	11.549	16,6%	10.884	12,3%	-5,8%
Medico	4.769	6,9%	7.922	9,0%	66,1%
Medico Specialista	5.071	7,3%	6.572	7,4%	29,6%
Consulente del Lavoro	3.723	5,4%	5.095	5,8%	36,9%
Ingegnere	2.579	3,7%	3.816	4,3%	48,0%
Notaio	2.835	4,1%	3.352	3,8%	18,2%
Architetto	2.029	2,9%	2.066	2,3%	1,8%
Geometra	1.993	2,9%	1.996	2,3%	0,2%
Ragioniere	1.726	2,5%	1.706	1,9%	-1,2%
Operatore Sanitario abilitato	448	0,6%	1.014	1,1%	126,3%
Medico Veterinario	209	0,3%	744	0,8%	256,0%
Perito Industriale	337	0,5%	466	0,5%	38,3%
Revisore Contabile	224	0,3%	399	0,5%	78,1%
Psicologo	154	0,2%	373	0,4%	142,2%
Geologo	163	0,2%	177	0,2%	8,6%
Agronomo e Forestale	90	0,1%	110	0,1%	22,2%
Perito Agrario	25	0,0%	40	0,0%	60,0%
Altro	5.312	7,7%	9.892	11,2%	86,2%
Totale	69.415	100,0%	88.474	100,0%	27,5%

Fonte: Cadiprof

Estensione delle prestazioni ai familiari degli iscritti

In virtù del rinnovo del CCNL Studi Professionali, avvenuto nel febbraio 2024, la contribuzione alla bilateralità prevista dal contratto è stata destinata a rafforzare in generale le prestazioni di *welfare* oltre che ad ampliare le coperture sanitarie anche nei confronti dei familiari dei lavoratori iscritti.

La Cadiprof si è attivata sin da subito per determinare la platea potenziale dei familiari potenzialmente interessati, per valutare l'introduzione di prestazioni che rispondano nel migliore dei modi alle esigenze dei nuovi beneficiari.

I familiari oggetto delle nuove prestazioni, che si attiveranno dal 01/01/2025, sono i figli minorenni ed i coniugi/conviventi degli iscritti. Il censimento è tuttora in corso, ma già dalle prime rilevazioni è possibile determinare alcune caratteristiche della platea.

Tabella 17.6: Numero di figli iscritti a Cadiprof, divisione per classe di età e sesso

Anno 2024.

Classe di età	Femmine	Maschi	Totale	Composizione %
0-1	442	473	915	2,1%
1-2	802	775	1.577	3,7%
2-3	926	951	1.877	4,4%
3-4	968	1.036	2.004	4,7%
4-5	975	1.071	2.046	4,8%
5-6	1.111	1.133	2.244	5,2%
6-7	1.215	1.368	2.583	6,0%
7-8	1.320	1.410	2.730	6,3%
8-9	1.386	1.457	2.843	6,6%
9-10	1.515	1.651	3.166	7,4%
10-11	1.583	1.706	3.289	7,6%
11-12	1.714	1.824	3.538	8,2%
12-13	1.880	1.932	3.812	8,9%
13-14	1.795	2.009	3.804	8,8%
14-15	1.859	1.934	3.793	8,8%
15-16	1.836	1.923	3.759	8,7%
16-17	1.647	1.821	3.468	8,1%
Totale Minori	22.974	24.474	47.448	72,6%
>18	8.955	8.983	17.938	28,0%
Totale	31.694	33.180	65.386	100,0%

Fonte: Cadiprof

Il totale dei figli minorenni risultanti dallo stato di famiglia del dipendente (compresi i figli naturali, adottivi, affidati o affiliati) o non presenti nello stato di famiglia ma fiscalmente a carico per almeno il 50%, sfiora al momento i 50.000 soggetti. La classe più numerosa è quella dei maschi con un'età compresa tra i 12 e i 13 anni (Tabella 17.6).

Tabella 17.7: Distribuzione geografica dei familiari iscritti a Cadiprof

Anno 2024.

	Figlio/a	Coniuge/convivente	Totale	Comp. % del totale
Lombardia	17.578	7.368	24.946	27,1%
Veneto	9.969	3.878	13.847	15,0%
Piemonte	6.790	2.732	9.522	10,3%
Emilia-Romagna	6.487	2.635	9.122	9,9%
Toscana	5.582	2.254	7.836	8,5%
Lazio	4.833	2.129	6.962	7,6%
Marche	2.374	877	3.251	3,5%
Liguria	1.920	771	2.691	2,9%
Friuli-Venezia Giulia	1.749	666	2.415	2,6%
Trentino-Alto Adige	1.437	539	1.976	2,1%
Puglia	1.231	536	1.767	1,9%
Umbria	1.286	479	1.765	1,9%
Sicilia	1.105	512	1.617	1,8%
Campania	894	386	1.280	1,4%
Sardegna	823	369	1.192	1,3%
Abruzzo	665	250	915	1,0%
Calabria	270	126	396	0,4%
Basilicata	180	69	249	0,3%
Valle d'Aosta	115	70	185	0,2%
Molise	98	49	147	0,2%
Totale	65.386	26.695	92.081	100%

Fonte: Cadiprof

La distribuzione territoriale dei familiari ricalca fedelmente quella dei dipendenti iscritti; la regione più rappresentativa è sempre la Lombardia con più di 25.000 soggetti. I coniugi sono di gran lunga la maggioranza rispetto ai conviventi. In media abbiamo 83 coniugi a fronte di 17 conviventi. Territorialmente emerge che nelle regioni del Nord i conviventi sono un numero maggiore, sia in valore assoluto che in percentuale; le regioni che si posizionano alle estremità di questa graduatoria sono l'Emilia-Romagna con il 21% dei conviventi sul totale e la Basilicata con il solo 3% (Tabella 17.7).

Il totale dei coniugi, con riferimento anche alle Unioni Civili di cui alla L.76/2016 e dei conviventi di fatto “more uxorio” con stessa residenza, supera i 25 mila soggetti. La classe di età maggiormente rappresentativa è quella dei 40-50 anni che supera il 42% (Tabella 17.8).

Tabella 17.8: Numero e composizione percentuale di coniugi e conviventi, divisione per classe di età e sesso

Anno 2024.

	Femmine	Maschi	Totale	Composizione %
<20	16	38	54	0,2%
20-30	129	199	328	1,2%
30-40	1.138	3.097	4.235	15,9%
40-50	1.504	9.873	11.377	42,6%
50-60	640	8.134	8.774	32,9%
60-70	120	1.650	1.770	6,6%
>70	45	112	157	0,6%
Totale	3.592	23.103	26.695	100,0%

Fonte: Cadiprof

Iscritti non appartenenti al mondo delle libere professioni

Il Ccnl degli Studi professionali e le relative tutele ad esso correlate attirano soggetti anche al di fuori del perimetro tradizionale delle libere professioni. Ne è la riprova l'iscrizione agli enti bilaterali di realtà economiche diverse e appartenenti a comparti anche “distanti” da quello delle attività professionali.

Le categorie maggiormente rappresentate in questo universo sono i laboratori di analisi, gli amministratori di condominio, le agenzie immobiliari e le agenzie di recupero crediti. Il numero maggiore di attività è quello dei laboratori di analisi che hanno un numero medio di dipendenti pari a 12, mentre l'attività di recupero crediti è quella con il numero medio di dipendenti maggiore (pari a 60; Tabella 17.9).

Tabella 17.9: Numero e composizione di studi e dipendenti, divisione per attività economica

Anno 2024.

	Studi		Dipendenti	
	Valore assoluto	Comp. %	Valore assoluto	Comp. %
Laboratorio di analisi	678	46,8%	8.234	62,9%
Amministrazioni condominiali	568	39,2%	1.227	9,4%
Agenzia immobiliare	147	10,1%	253	1,9%
Recupero crediti	56	3,9%	3.382	25,8%
Totale	1.449	100,0%	13.096	100,0%

Fonte: Cadiprof

Tabella 17.10: Distribuzione territoriale degli studi e dei dipendenti

Ordinamento per numerosità degli studi decrescente. Anno 2024.

	Studi	Dipendenti	Media dipendenti
Lombardia	276	1.225	4,4
Lazio	188	2.934	15,6
Piemonte	136	674	5,0
Sicilia	134	1.472	11,0
Puglia	114	637	5,6
Campania	92	951	10,3
Emilia-Romagna	87	628	7,2
Toscana	82	633	7,7
Veneto	71	2.058	29,0
Liguria	62	263	4,2
Calabria	37	594	16,1
Sardegna	34	236	6,9
Friuli-Venezia Giulia	33	147	4,5
Marche	25	251	10,0
Umbria	23	116	5,0
Abruzzo	21	115	5,5
Trentino-Alto Adige	15	33	2,2
Basilicata	13	111	8,5
Molise	3	12	4,0
Valle d'Aosta	3	6	2,0
Totale	1.449	13.096	9,0

Fonte: Cadiprof

Dalla distribuzione territoriale di queste attività si nota la differenza rispetto a quella degli altri iscritti: alcune regioni del Sud, come la Sicilia, la Puglia e la Campania sono ai primi posti della classifica (Tabella 17.10).

E.Bi.Pro. Gestione Ordinaria

E.Bi.Pro. è l'Ente Bilaterale nazionale degli studi professionali costituito in sede di contrattazione collettiva dalla confederazione Confprofessioni di concerto con le parti sindacali Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e UILTuCS.

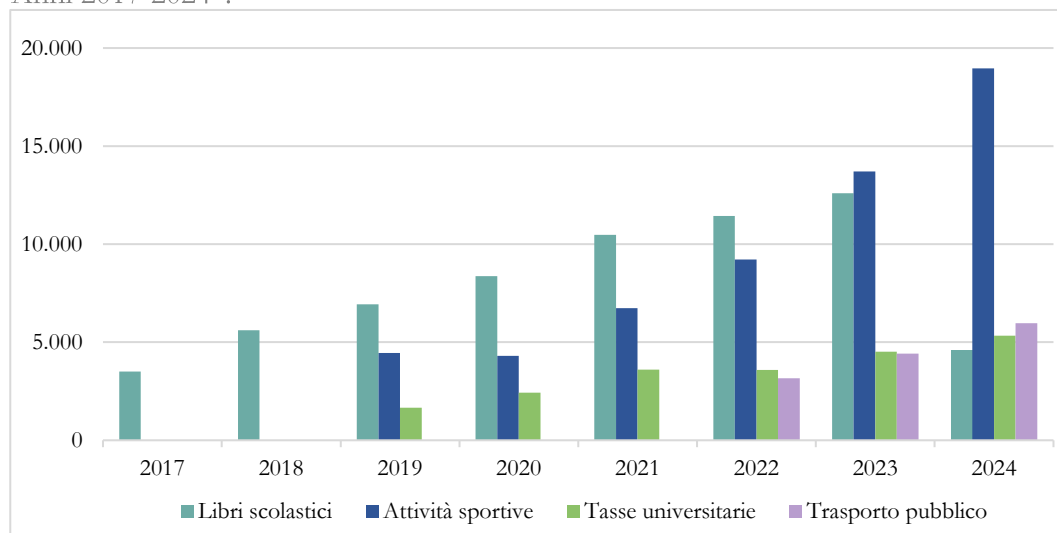
E.Bi.Pro. si compone di una Gestione Ordinaria e di una Gestione Professionisti (cfr. Capitolo 17, Gli enti della bilateralità di comparto, pg. 158) dedicata all'attivazione di coperture automatiche per i datori di lavoro che applicano il Contratto collettivo nazionale del lavoro Studi Professionali in azienda e che hanno iscritto i dipendenti al welfare bilaterale. Assieme alla Cadiprof, l'Ente bilaterale è l'organismo che attua le direttive del CCNL Studi Professionali in materia di tutele integrative per i soggetti operanti all'interno delle attività professionali corrispondendo loro prestazioni di *welfare* in cambio di una specifica contribuzione mensile con cui gli enti si finanziano. Da marzo 2024, i professionisti datori di lavoro devono effettuare una iscrizione e pagamento unificati di 29 euro mensili per dipendente ai fini della maturazione del diritto alle prestazioni di *welfare* bilaterale del lavoratore e del datore stesso. Su questo aspetto, con il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale ratificato il 16/02/2024, le parti sociali hanno voluto ulteriormente consolidare, anche nell'ottica di una semplificazione burocratica, la sinergia tra i due organismi bilaterali. Oltre all'accorpamento delle quote di contribuzione, le strutture dei due enti si sono mosse, infatti, per l'adeguamento dei sistemi e delle operazioni di incasso e recupero delle somme dovute, attività che ricadono ora completamente sulla Cadiprof.

Sul fronte delle prestazioni, ogni anno la Gestione Ordinaria di Ebipro stanZIA importanti somme su un ventaglio di garanzie dedicate ai lavoratori dipendenti e ai datori di lavoro (intendendo per questi ultimi lo studio professionale in senso ampio) che siano iscritti e versino regolarmente il contributo bilaterale sopracitato.

I sussidi rivolti ai dipendenti di studi professionali iscritti hanno natura rimborsuale da poter sfruttare previa formale domanda sui canali telematici previsti, e riguardano il recupero di parte delle spese di vita privata quali le attività sportive e le tasse universitarie (sia a titolo personale che per figli), gli abbonamenti per il trasporto pubblico e i libri scolastici acquistati per i propri figli. Come si denota dalla Figura 17.4 il numero di domande di accesso ai sussidi dei dipendenti è aumentato notevolmente nel corso degli anni sia per l'introduzione di nuove misure sia per una sempre più diffusa conoscenza dell'Ente. In particolare, nel triennio 2021-2023, complice la spinta delle misure emergenziali Covid-19, l'ammontare complessivo di domande trasmesse dagli iscritti è cresciuto mediamente del +31,5% annuo. Nel solo 2023 sono stati 23.871 i lavoratori beneficiari di prestazioni ai quali, a fronte di 33.386 istanze di rimborso accolte, sono stati complessivamente somministrati ben 8 milioni di euro.

Figura 17.4: Numero di domande per prestazioni dei dipendenti, divisione per tipologia di sussidio richiesto

Anni 2017-2024*.



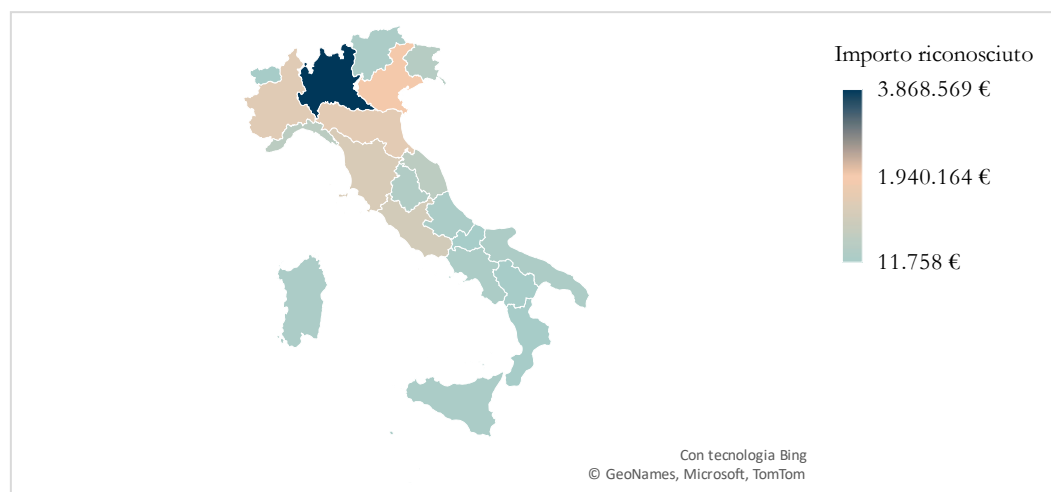
*Il dato dei libri scolastici del 2024 è aggiornato al 18/09/2024

Fonte: Ebipro

La destinazione delle somme devolute ai dipendenti su base geografica (Figura 17.5) rispecchia la provenienza regionale della platea di iscritti agli enti bilaterali, per la maggior parte residenti nel Nord Italia (cfr. Capitolo 17, Gli enti della bilateralità di comparto, pg. 15). Il podio delle regioni alle quali nel biennio 2022-2023 sono stati erogati più rimborsi è occupato in ordine dalla Lombardia (3.868.769 €), dal Veneto (1.966.650 €) e dall'Emilia-Romagna (1.440.242 €). Se, invece, si analizzano i valori percentuali delle variazioni annuali, si scopre che la classifica si ribalta vedendo ai primi posti per tassi di crescita il Molise (+75,8%), la Calabria (+58,5%) e la Puglia (+58,1%).

Figura 17.5: Somme riconosciute nel biennio 2022-2023 per regione di provenienza dei dipendenti beneficiari

Anni 2022/2023.



Fonte: Ebipro

Tabella 17.11: Numeri delle prestazioni datoriali di Ebipro Gestione Ordinaria

Anno 2023.

	Uscite	Istanze accolte	Importi medi
Incentivi PCTO e tirocini curriculari	382.934,62 €	343	1.116,43 €
Incentivi all'occupazione stabile	457.742,60 €	587	779,80 €
Malattia grave oltre periodo di comporto	6.839,24 €	12	569,94 €
Formazione privacy	23.407,30 €	67	349,36 €
Telelavoro e Smart Working	27.099,20 €	92	294,56 €
Formazione antiriciclaggio	26.457,00 €	90	293,97 €
Permessi studio	81.489,26 €	287	283,93 €
Formazione salute e sicurezza sul lavoro	230.214,98 €	1.517	151,76 €
Totale	1.236.184,20 €	2.995	412,75 €

Fonte: Ebipro

Parallelamente alle prestazioni di *welfare* dedicate ai lavoratori dipendenti, la Gestione Ordinaria eroga speciali indennizzi in favore dei datori di lavoro aventi ad oggetto perlopiù spese connesse al personale in forza come la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza, *privacy* e antiriciclaggio, le ore di permesso studio, l'acquisto di strumenti per lo *smart working*. A questi si affiancano anche gli incentivi all'occupazione stabile che prevedono il rimborso di parte del costo del lavoro a seguito dell'assunzione a tempo indeterminato di particolari tipologie di figure professionali (ad es. apprendisti, sostituti, disabili, co.co.co.), e gli incentivi per gli studi professionali che ospitano studenti in alternanza scuola-lavoro (ora P.C.T.O.) o in tirocinio curriculare. Per le prestazioni datoriali della Gestione Ordinaria dell'Ebipro. si riassumono i numeri e gli importi medi percepiti dagli aderenti (Tabella 17.11).

E.Bi.Pro. Gestione Professionisti

Gestione Professionisti, la gestione autonoma e separata di E.bi.pro, che attiva da oltre 9 anni le tutele per la salute e lo studio in favore dei professionisti, ha consolidato la sua funzione di riferimento nel mondo dei professionisti in particolare per le garanzie di assistenza sanitaria integrativa.

BeProf

La piattaforma digitale BeProf, introdotta da Confprofessioni per supportare e agevolare i professionisti con strumenti, servizi e convenzioni dedicate, e che si rivolge a tutti coloro che esercitano un'attività professionale e non solo ai datori di lavoro, ha contribuito significativamente alla diffusione della conoscenza e dell'utilizzo delle opportunità nate inizialmente in ambito contrattuale, estese successivamente a tutti i professionisti con un'offerta dedicata in base alle esigenze di ciascuno.

L'incremento degli iscritti titolari di copertura ha consentito di ampliare ulteriormente l'offerta di garanzie e prestazioni, che risultano sempre più competitive, complete e che consentono di creare un sistema di “*welfare* di studio”, ponendosi quindi sempre più come riferimento nel mondo dei professionisti, con strumenti esclusivamente digitali per acquistare e rinnovare le coperture e usufruire delle prestazioni in autonomia, semplicità e sicurezza.

La piattaforma BeProf ha agevolato la rilevazione di un fenomeno in espansione quale è quello delle collaborazioni nel mondo delle professioni, che investe in particolare le aree legale e tecnica. L'offerta delle coperture sanitarie della Gestione Professionisti è stata, infatti, valutata come un'opportunità anche da quegli studi/società professionali di grandi dimensioni, equiparabili ad aziende, nelle quali oltre che ai lavoratori dipendenti, le coperture di assistenza sanitaria integrativa sono attivate come *welfare benefit* anche a favore dei professionisti consulenti, considerate la convenienza e la completezza delle coperture stesse rispetto all'acquisto di polizze individuali.

La piattaforma BeProf ha inoltre consentito di offrire le tutele assistenziali anche ai professionisti non ordinistici, garantendo l'utilizzo delle opportunità e delle prestazioni previste da Gestione Professionisti anche alle nuove generazioni di professionisti, alle nuove attività professionali, ai freelance.

Le coperture Gestione Professionisti

L'andamento delle coperture attive è stato sempre crescente sin dal 01/08/2015, la prima decorrenza di attivazione delle coperture introdotte con Gestione Professionisti, a seguito del rinnovo del Ccnl studi professionali del 2015.

Nel 2023, in particolare, le coperture nette sono aumentate di 3.248 unità rispetto alle coperture attive al 31/12/2022 (+ 3,8%). L'incremento è confermato in proiezione anche per il 2024. Al 01/08/2024 le coperture attive risultano, infatti, il 2,4% in più rispetto alle coperture attive al 31/12/2023. Dopo 9 anni di attività le coperture attive sono passate da 30.885 al 01/08/2015 a 91.760 al 01/08/2024 (Tabella 17.12).

Tabella 17.12: Andamento delle coperture attive

Anni 2015-2024.

Data	Andamento coperture attive	Incremento annuale	Percentuale di incremento
Al 01/08/2015	30.885		
Al 01/01/2016	44.887	14.002	45,30%
Al 01/01/2017	61.072	16.185	36,10%
Al 01/01/2018	68.929	7.857	12,90%
Al 01/01/2019	72.056	3.127	4,50%
Al 01/01/2020	75.996	3.940	5,50%
Al 01/01/2021	78.931	2.935	3,90%
Al 01/01/2022	81.419	2.488	3,20%
Al 01/01/2023	86.370	4.951	6,10%
Al 01/01/2024	89.618	3.248	3,80%
Al 01/08/2024	91.760	2.142	2,40%

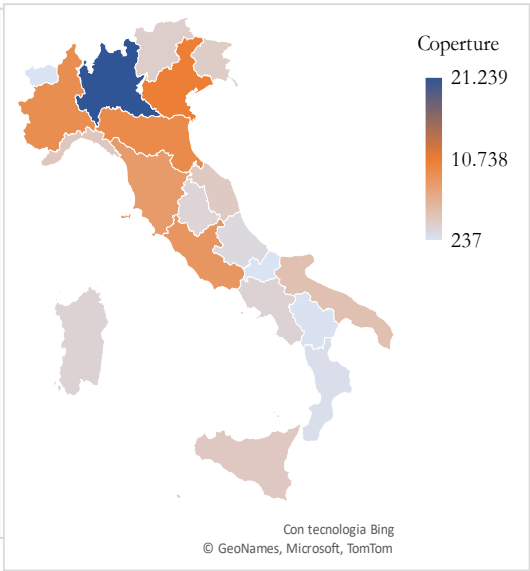
Fonte: Gestione Professionisti

Le coperture, automatiche e volontarie, sono relative principalmente a professionisti che esercitano l'attività nel Nord del Paese, il 63,4% del totale (il 54,4% solo nelle regioni Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna e Piemonte), mentre il 23,8% sono i titolari di copertura che esercitano l'attività nelle regioni del Centro e il 12,8% nelle regioni del Sud. Anche la distribuzione dei professionisti registrati a BeProf rispecchia la distribuzione dei titolari di copertura (65,1% Nord, 23,80% Centro e 11,1 Sud; Figura 17.6).

Il fenomeno, rilevato nel corso del 2023, è relativo all'attivazione delle coperture in favore di collaboratori degli studi/società professionali, che riguarda già 1.227 professionisti, per il 48% di età compresa tra i 18 e i 39 anni (Figura 17.7).

Figura 17.6: Distribuzione coperture per regione

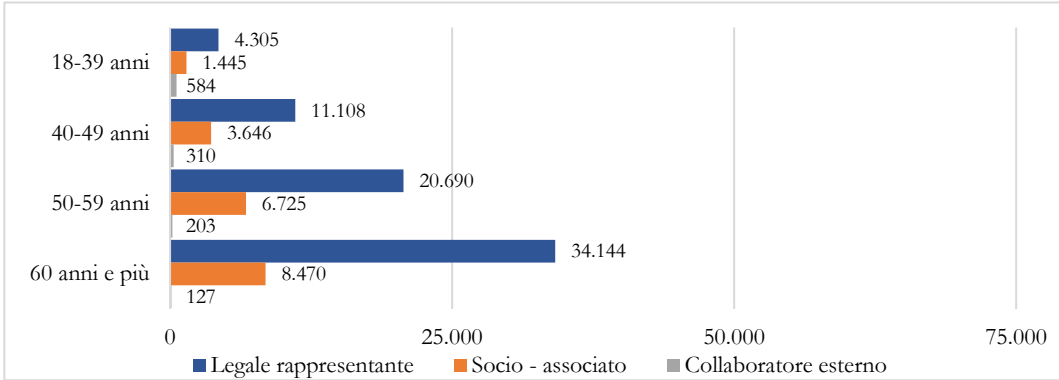
Dati al 01/08/2024.



Fonte: Gestione professionisti

Figura 17.7: Distribuzione coperture per qualifica professionale

Dati al 01/08/2024.

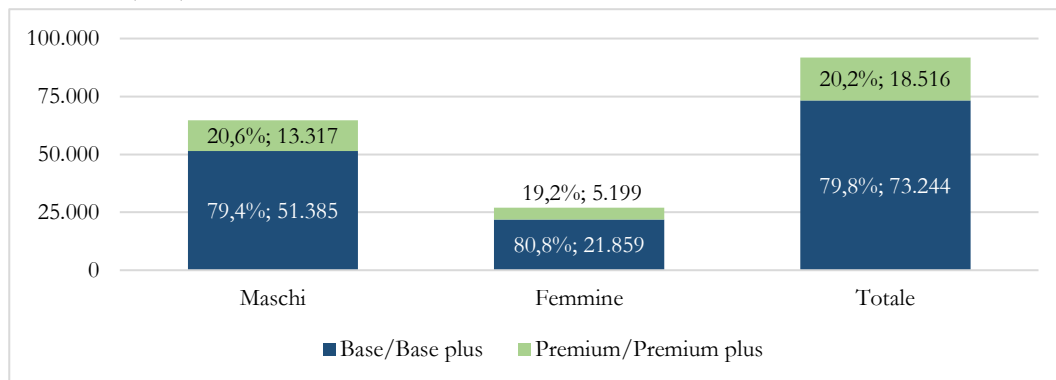


Fonte: Gestione professionisti

I titolari di copertura al 01/08/2024 (91.760) sono per il 70% maschi e per il 30% femmine e le formule di copertura sono per l'80% quella Base e per il 20% la formula Premium (Figura 17.8).

Figura 17.8: Distribuzione della tipologia di coperture per sesso

Dati al 01/08/2024.

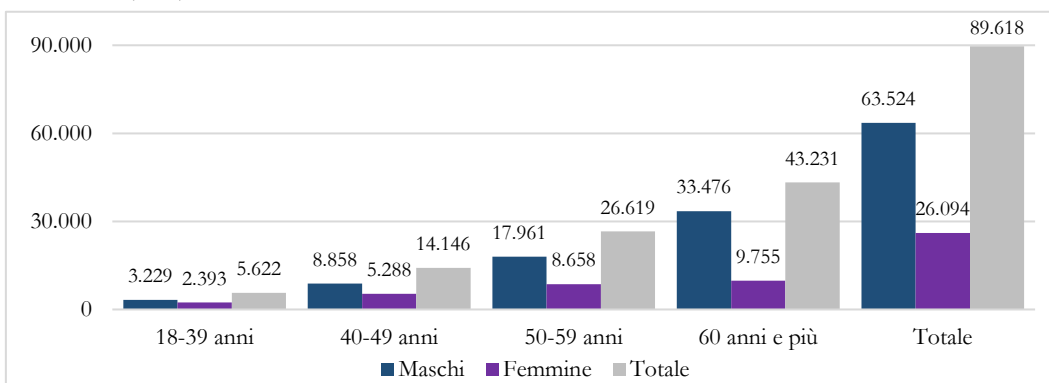


Fonte: Gestione professionisti

Il 7% degli utenti appartiene alla fascia di età 18-39 anni, il 16% alla fascia 40-49 anni, il 30% alla fascia 50-59 anni e il 47% sono ultrasessantenni, confermando la concentrazione nella fascia di età più elevata costituita da professionisti che operano in studi più strutturati. I dati di BeProf confermano la distribuzione per sesso e fasce di età riscontrata per i titolari di copertura (Figura 17.9).

Figura 17.9: Distribuzione delle coperture per classe d'età e sesso

Dati al 01/08/2024.



Fonte: Gestione professionisti

Le prestazioni

Novità 2023-2024

Anche per il 2024, grazie all'incremento degli iscritti e delle coperture attivate, è stato possibile incrementare le prestazioni offerte ai titolari di copertura che possono, quindi, usufruire di un piano completo di garanzie a tutela della salute e dello studio, dalla prevenzione alla cura, alla tutela in caso di infortunio, invalidità permanente e ricovero, oltre alla fondamentale copertura delle spese in gravidanza e nei casi di malattie gravi.

Il Piano Assistenza Professionisti, il principale pacchetto di prestazioni erogate tramite UniSalute nelle strutture convenzionate, è stato ulteriormente integrato in favore dei titolari di piano con le seguenti garanzie:

- prevenzione e monitoraggio delle malattie relative alla tiroide sia nel Check up sia mediante l'introduzione dell'Ecografia tiroidea, nell'ambito degli Accertamenti diagnostici (per i titolari di piano Premium);
- aumento del numero di giorni di copertura in caso di malattia o infortunio (*anche per i titolari di Base*), che passa da massimo 10 a 13 giorni indennizzabili, con un ampliamento anche degli interventi chirurgici che danno diritto alla diaria per inabilità temporanea.

Inoltre, il pacchetto Prestazioni Dirette GP è stato arricchito con le seguenti garanzie:

- in ambito dermatologico, visita specialistica con un rimborso per prevenzione di € 60
- in ambito oftalmologico, rimborso delle spese sostenute (fino al 20%) per lenti da vista per occhiali o a contatto correttive, con un massimale di € 80
- rimborso delle spese sostenute per Trattamenti fisioterapici a seguito di malattia che è stata ampliato, portando il massimale da € 90 a € 150 e le sedute rimborsabili da 3 a 5
- per la garanzia Diaria da ricovero, riduzione della carenza di copertura, che è stata ridotta ad 1 solo giorno.

Anche il Pacchetto Rimborso Spese Odontoiatriche GP/ANDI FAS, attivato in collaborazione con il Fondo ANDI Salute, è stato integrato. Oltre al rimborso delle spese sostenute per implantologia e ortodonzia, è stato introdotto il nuovo Servizio PRONTO FAS per l'erogazione di Prestazioni socio-sanitarie odontoiatriche di emergenza in favore dei professionisti titolari di copertura che si trovino in condizioni di fragilità (invalidità o non autosufficienza).

Le prestazioni richieste

Le campagne di comunicazione e informative, anche grazie alla piattaforma BeProf, hanno determinato un significativo incremento delle prestazioni previste dal piano in convenzione, con un aumento di oltre il 18% (quasi 2.000 prestazioni in più) delle liquidazioni in favore dei titolari di copertura (Tabella 17.13).

Gli incrementi più significativi hanno riguardato le prestazioni di visite specialistiche e alta diagnostica che hanno compensato in parte la riduzione delle richieste di diaria per inabilità temporanea che nell'anno precedente veniva erogata ancora in caso di

isolamento e ricovero per Covid-19. Tenuto conto delle domande liquidate e in lavorazione da parte di UniSalute nel primo semestre 2024 (8.209) la proiezione dell'anno vede un incremento delle prestazioni in convenzione del 30% rispetto al 2023.

Tabella 17.13: Le prestazioni del piano assistenza professionisti (UniSalute)

Ordinamento decrescente per numero eventi anno 2023. Anni 2022 e 2023.

	N. eventi		Differenza 2023-2022	Variazione %
	2022	2023		
Alta diagnostica	3.382	4.829	1.447	42,8%
Visite Specialistiche	2.444	3.583	1.139	46,6%
Pacchetti prevenzione (Check up)	2.315	3.096	781	33,7%
Pacchetto Maternità	505	575	70	13,9%
Diaria da inabilità temporanea	1.851	344	-1.507	-81,4%
Monitor salute e Cronicità	110	137	27	24,5%
Trattamenti fisioterapici da infortunio	58	68	10	17,2%
Accertamenti Post prevenzione	45	52	7	15,6%
Indennità per invalidità permanente da infortunio	2	8	6	300,0%
Indennità per morte da infortunio	0	3	3	-
Assistenza in caso di emergenza	0	1	1	-
Totale	10.712	12.713	1.984	18,5%

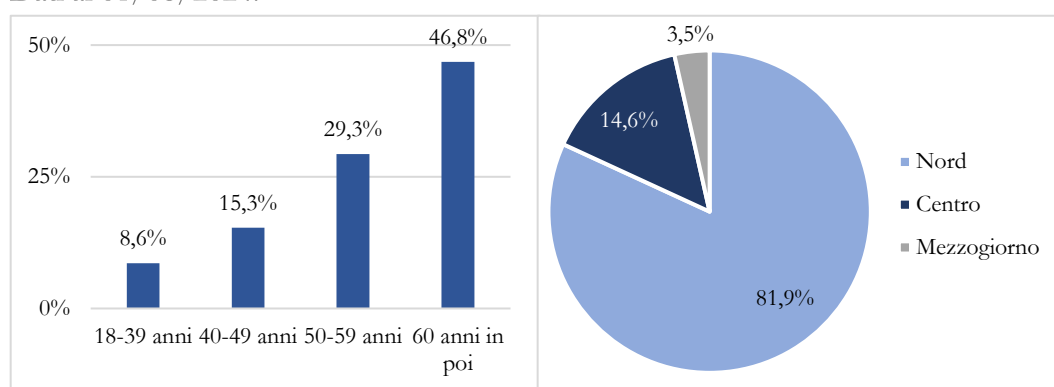
Fonte: Gestione Professionisti

Le prestazioni dirette Gestione Professionisti

Il pacchetto delle prestazioni a gestione diretta, inizialmente introdotto nel 2021 per supportare i professionisti, anche in caso di ricovero e interventi ambulatoriali, ha registrato un netto incremento delle prestazioni liquidate, pari al 57%: dalle 613 domande registrate nel 2022 si è passati alle 965 domande registrate nel 2023. Il 46,8% delle domande liquidate nel 2023 è stato presentato da professionisti ultrasessantenni. Nel primo semestre del 2024 sono state liquidate 1.199 domande, con un incremento del 30% rispetto al 2023 (Figura 17.10).

Figura 17.10: Distribuzione delle prestazioni per classe d'età e ripartizione

Dati al 01/08/2024.

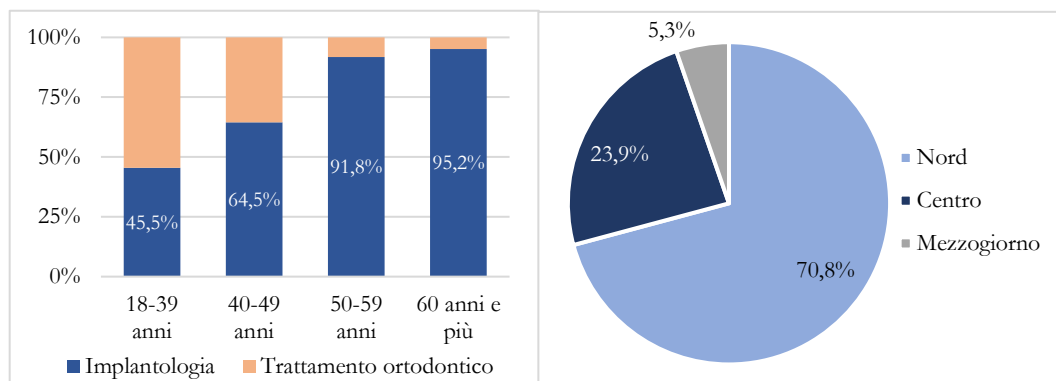


Fonte: Gestione professionisti

Nel 2023 il pacchetto relativo alle spese odontoiatriche si è arricchito con l'Ortodonzia (inclusi gli allineatori dentali), una garanzia ulteriore rispetto alla Implantologia introdotta nel 2022, attivo dal 01/07/2022.

Figura 17.11: Distribuzione rimborsi spese odontoiatriche, divisione per classe d'età e ripartizione

Dati al 01/08/2024.



Fonte: Gestione professionisti

Rispetto alle domande del 2022 (69), nel 2023 sono state liquidate 264 domande: per la garanzia Implantologia oltre il 50% sono state presentate da professionisti ultrasessantenni; per la garanzia Ortodonzia sono il 61% le prestazioni liquidate a professionisti di età compresa tra i 40 e i 60 anni. Circa il 71% del totale dei rimborsi è stato liquidato a professionisti con studio nel Nord Italia (Figura 17.11).

Il Fondo di solidarietà per le attività professionali

La disciplina del Fondo di solidarietà attività professionali (Fsap), istituito originariamente con il Decreto del Ministero dell'economia e del Ministero del Lavoro n. 104125 del 27 dicembre 2019, è stata oggetto di importanti modifiche nel corso dell'ultimo anno.

È stato infatti emanato il Decreto Interministeriale del 21 maggio 2024 del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali e del Ministro dell'Economia e delle finanze attuativo dell'Accordo del 27 dicembre 2022 tra Confprofessioni, Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs per l'adeguamento del Fondo alle disposizioni della legge di bilancio per il 2022 (legge n. 234/2021) e del decreto-legge n. 4/2022, convertito in legge 28 marzo 2022 n. 25.

Nell'Accordo di adeguamento era stato stabilito un allargamento della platea degli aderenti al fondo ai dipendenti di datori di lavoro del settore delle attività professionali che occupano almeno un dipendente con l'obiettivo di garantire tutele ad una platea sempre più ampia di lavoratori delle attività professionali, indipendentemente dalla soglia numerica dei dipendenti occupati.

Con il Decreto Interministeriale 21 maggio 2024, pertanto, tutti i datori di lavoro del settore rientrano nel novero dei soggetti tutelati dallo stesso e non saranno più destinatari della disciplina del Fondo di integrazione salariale (Fis).

Sulla base delle nuove disposizioni, i lavoratori iscritti al Fsap ammontano a 414.675 lavoratori.

Le nuove aliquote e i destinatari delle prestazioni

Tra le novità della disciplina vi sono le nuove aliquote contributive, ripartite per due terzi a carico del datore di lavoro e per un terzo a carico del lavoratore, dello 0,50% per gli studi che occupano fino a 5 dipendenti, dello 0,80% per quelli da 5 a 15 e dell'1,0% per quelli oltre i 15 dipendenti. Destinatari delle prestazioni del Fondo sono i lavoratori subordinati, compresi gli apprendisti e i lavoratori a domicilio, che abbiano maturato almeno trenta giorni di anzianità lavorativa, anche non continuativi.

A decorrere dal 1° gennaio 2025 è stato previsto un meccanismo di riduzione dell'aliquota contributiva ordinaria in misura pari al 40% a favore dei datori di lavoro che nel semestre precedente la data di presentazione della domanda abbiano occupato mediamente fino a 5 dipendenti e che non abbiano presentato domanda di assegno di integrazione salariale per almeno 24 mesi a far data dal termine del periodo di fruizione del trattamento.

Le prestazioni

Per quanto riguarda le prestazioni, il Fondo provvede, ai sensi del nuovo DI, all'erogazione di un assegno di integrazione salariale a favore dei lavoratori interessati da riduzione dell'orario di lavoro o da sospensione temporanea dell'attività lavorativa per una durata massima di 26 settimane per le causali ordinarie e/o straordinarie in un biennio mobile. Per i datori di lavoro che impiegano mediamente più di quindici dipendenti è previsto un ulteriore intervento, limitatamente alle causali di cui all'articolo 21 comma 1 del d.lgs. 148/2015 (riorganizzazione aziendale, crisi aziendale

ad esclusione dei casi di cessazione dell'attività produttiva, contratto di solidarietà). Le durate massime in tal caso saranno pari a 24 mesi (anche continuativi) nel caso di riorganizzazione aziendale, 12 mesi (anche continuativi) per la causale crisi aziendale ed infine 24 mesi anche continuativi nel caso di contratto di solidarietà.

Tabella 17.14: Importi autorizzati dal Fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali dall'inizio dell'operatività, divisione per regione

Ordinamento decrescente.

	Somma importi autorizzati
Lazio	4.861.845,47 €
Lombardia	4.353.986,66 €
Campania	2.300.715,59 €
Piemonte	2.180.651,17 €
Emilia-Romagna	2.139.908,34 €
Veneto	1.944.307,77 €
Liguria	1.785.761,31 €
Marche	1.494.100,32 €
Toscana	1.491.600,35 €
Puglia	1.064.942,19 €
Sicilia	1.027.126,69 €
Sardegna	941.016,49 €
Abruzzo	622.240,50 €
Friuli-Venezia Giulia	590.054,88 €
Umbria	474.500,52 €
Calabria	413.305,46 €
Basilicata	233.046,01 €
Molise	211.392,36 €
Valle d'Aosta	23.823,80 €
Trentino-Alto Adige	3.820,72 €
Italia	28.158.146,60 €

Fonte: Inps

Tabella 17.15: Importi autorizzati dall'inizio dell'operatività del Fondo per le principali categorie professionali

Ordinamento decrescente.

	Somma importi autorizzati
Assistenza sociale non residenziale per anziani e disabili	3.041.147,83 €
Servizi di progettazione di ingegneria integrata	2.919.645,08 €
Attività degli studi odontoiatrici	2.864.394,98 €
Attività degli studi notarili	2.079.145,79 €
Farmacie	2.041.538,14 €
Altre attività professionali nca	1.867.386,99 €
Servizi forniti da commercialisti	1.503.808,37 €
Altre attività paramediche indipendenti nca	1.318.893,16 €
Attività degli studi legali	1.267.056,61 €
Altri studi medici specialistici e poliambulatori	1.263.983,93 €
Collaudi e analisi tecniche di prodotti	1.209.683,99 €
Attività dei consulenti del lavoro	887.262,82 €
Servizi forniti da esperti contabili	697.645,38 €
Ricerca e sviluppo sperimentale nel campo delle altre scienze naturali e dell'ingegneria	653.460,64 €
Servizi forniti da revisori contabili, periti, consulenti ed altri soggetti che svolgono attività in materia di amministrazione, contabilità e tributi	591.660,04 €
Laboratori di igiene e profilassi	535.251,40 €
Attività degli studi di ingegneria	491.499,28 €
Fisioterapia	437.746,36 €
Servizi degli studi medici di medicina generale	417.435,74 €
Controllo di qualità e certificazione di prodotti, processi e sistemi	409.825,45 €

Fonte: Inps

Politiche attive

Nell'Accordo di adeguamento è centrale il coinvolgimento della bilateralità di settore per proporre eventuali percorsi di riqualificazione e politica attiva ai lavoratori e datori di lavoro coinvolti.

Le parti hanno previsto un incontro periodico ogni 12 mesi dalla data di emanazione del Decreto di recepimento dell'accordo per valutare eventuali adeguamenti della contribuzione e delle prestazioni in relazione all'andamento del Fondo.

Gli scenari futuri

Il ruolo dei fondi di solidarietà bilaterali è stato costantemente rafforzato nel tempo con l'obiettivo di giungere ad una universalizzazione delle tutele che rappresenta un principio guida per la regolazione delle tutele del lavoro nel periodo post pandemico.

Le parti sociali del settore dopo aver sottoscritto l'accordo di adeguamento alle novità normative alla fine del 2022 dovranno valutare la possibilità di attribuire al Fondo ulteriori funzioni tra quelle previste dalla d.lgs. 148/2015 in capo ai Fondi. Misure di alto valore strategico in quanto dirette a rafforzare le tutele dei lavoratori in caso di disoccupazione contribuire al finanziamento di programmi formativi di riconversione o riqualificazione professionale o assicurare, in via opzionale, il versamento mensile di contributi previdenziali nel quadro dei processi connessi alla staffetta generazionale.

Una sfida importante per le Parti a seguito della sottoscrizione del rinnovo contrattuale del 16 febbraio 2024.

18 Le relazioni istituzionali Confprofessioni (1° settembre 2023 – 31 agosto 2024)

Introduzione

Nel periodo compreso tra il settembre 2023 e l'agosto 2024 – coincidente con il secondo anno di attività dell'esecutivo presieduto dall'on. Giorgia Meloni – Governo e Parlamento sono stati impegnati nell'esame e nella realizzazione delle riforme strutturali necessarie per la crescita del Paese, sia legate all'efficiente attuazione del Pnrr che alla realizzazione del programma elaborato dalla coalizione di centrodestra. Nello stesso periodo l'Esecutivo è stato chiamato a fronteggiare un contesto macroeconomico particolarmente complesso e incerto, aggravato da uno scenario geopolitico fortemente instabile, il quale ha determinato una spirale inflattiva che ha pesato negativamente sul potere d'acquisto, in particolare dei redditi medio-bassi.

Il Governo Meloni ha confermato la volontà di dialogo e di coinvolgimento delle parti sociali sui *dossier* e sulle riforme più rilevanti per il Paese, attraverso la convocazione a numerosi tavoli ministeriali e interministeriali. Al contempo, anche l'attività di interlocuzione della Confederazione con il Parlamento, in occasione di audizioni su progetti di legge e indagini conoscitive, è cresciuta, sia da un punto di vista quantitativo, sia dal punto di vista della qualità dei temi sui quali è stata coinvolta, consentendo di portare la visione dei liberi professionisti, e di rappresentare le esigenze del comparto, sui provvedimenti e sulle sfide di maggiore attualità.

In ambito parlamentare, particolarmente intenso è stato il confronto sui numerosi decreti legislativi attuativi della legge delega sulla riforma fiscale, nel corso dei quali la Confederazione ha evidenziato la necessità di perseguire il principio dell'equità orizzontale tra lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi, che costituisce uno dei criteri direttivi della legge delega ed è indispensabile al fine di riequilibrare il modello di tassazione e assicurare piena equità tra categorie.

Inoltre si segnalano, per la stretta attualità del tema, le audizioni svolte, il 20 dicembre 2023 e il 27 giugno 2024, rispettivamente sul rapporto tra Intelligenza Artificiale e mondo del lavoro e sul disegno di legge di delega al Governo in materia di Intelligenza Artificiale. In entrambe queste occasioni Confprofessioni ha posto in evidenza come l'I.A. rappresenti una straordinaria opportunità di crescita per le attività professionali, ma come sia necessario porre al centro la personalità della prestazione professionale, che rappresenta un principio fondamentale della relazione tra professionista e cliente.

Sempre in ambito parlamentare, particolarmente laboriosa è stata l'audizione in merito alla "Indagine conoscitiva sull'equilibrio e i risultati delle gestioni del settore previdenziale allargato, con particolare riguardo alla transizione demografica, all'evoluzione del mondo delle professioni, e alle tendenze del *welfare* integrativo", tenutasi il 18 gennaio 2024, la quale, anche grazie ai dati elaborati dall'Osservatorio delle libere professioni, ha permesso di aprire uno sguardo sull'attrattività del sistema professionale e sul futuro delle professioni negli anni a venire.

Con riferimento ai tavoli ministeriali, si segnala l'intenso lavoro svolto all'interno della Cabina di Regia per il Pnrr che ha coinvolto in più occasioni la Confederazione ed è culminato negli apprezzabili incentivi – previsti dal c.d. Decreto "Coesione" – per

promuovere l'autoimpiego nel lavoro autonomo, nelle libere professioni e nell'attività d'impresa, che accolgono alcune delle richieste e istanze del mondo professionale.

Nell'ambito del Cnel, ha assunto particolare rilevanza l'attività di Confprofessioni quale coordinatrice della Consulta sul lavoro autonomo e le professioni. La Consulta ha il compito di approfondire le trasformazioni del lavoro professionale e la condizione dei professionisti, promuovendo iniziative legislative utili per il comparto. Nel corso di quest'anno i lavori si sono concentrati principalmente sull'esigenza di consolidare le tutele di *welfare* dei liberi professionisti iscritti alla Gestione separata Inps e sullo studio di potenziali interventi legislativi tesi ad equiparare le garanzie di *welfare* tra lavoratori in una prospettiva universalistica.

A livello europeo, il Desk di Confprofessioni ha proseguito il costante impegno nel monitoraggio delle dinamiche legislative europee di maggiore interesse per i liberi professionisti e nell'azione di *lobbying* per assicurare il coinvolgimento della Confederazione nei processi decisionali dell'Unione. Il periodo preso in considerazione è stato caratterizzato dalle elezioni per il rinnovo del Parlamento europeo che ha richiesto un ulteriore sforzo nell'interlocuzione con i candidati, e successivamente con i neoeletti parlamentari, affinché le questioni di maggiore rilevanza per i professionisti fossero discusse, comprese e inserite nei programmi dei partiti.

Un ruolo crescente ha avuto Apri International – società *in-house* di Confprofessioni – la quale ha intensificato il suo ruolo di promotrice dell'internazionalizzazione e di supporto allo sviluppo dei professionisti italiani all'estero, anche attraverso la creazione di Aprilink – una piattaforma gratuita ideata da Apri International – per mettere in rete i professionisti italiani. Inoltre, ha concentrato il proprio impegno nell'organizzazione di due missioni internazionali (Stati Uniti e Kenya) e ha focalizzato la sua azione sull'approfondimento del Piano Mattei e sulle opportunità ad esso legate in termini di coinvolgimento dei professionisti italiani nei progetti di sviluppo in Africa.

Elenco delle audizioni e delle memorie presentate alle Camere

Disegno di legge recante: “*Legge annuale per il mercato e la concorrenza 2022*” (AS 685). Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la Commissione a 9ª “Industria, commercio, turismo, agricoltura e produzione agroalimentare” del Senato della Repubblica, 5 settembre 2023.

Disegno di legge recante: “*Conversione in legge del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 104, recante disposizioni urgenti a tutela degli utenti, in materia di attività economiche e finanziarie e investimenti strategici*” – c.d. decreto “Asset” (AS 854). Memoria Confprofessioni inviata alle Commissioni riunite 8ª “Ambiente, transizione ecologica, energia, lavori pubblici, comunicazioni, innovazione tecnologica” e 9ª “Industria, commercio, turismo, agricoltura e produzione agroalimentare” del Senato della Repubblica, 13 settembre 2023.

Proposte di legge recanti “*Disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo*” (AC 1275 e abbinate). Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la Commissione XIª “Lavoro pubblico e privato” della Camera dei deputati, 8 novembre 2023.

Disegno di legge recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2024 e bilancio pluriennale per il triennio 2024-2026*” (AS 926). Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso le Commissioni congiunte 5^a del Senato della Repubblica e 5^a della Camera dei Deputati, 9 novembre 2023.

Schema di decreto legislativo recante “*Attuazione del primo modulo di riforma delle imposte sul reddito delle persone fisiche e altre misure in tema di imposte sui redditi*” (A.G. n. 88). Memoria Confprofessioni inviata alla Commissione 6^a “Finanze e Tesoro” del Senato della Repubblica, 27 novembre 2023.

Disegno di legge recante: “*Legge annuale per il mercato e la concorrenza 2022*” – già approvato dal Senato della Repubblica (AC 1555). Memoria Confprofessioni inviata alla Commissione X^a “Attività produttive, commercio e turismo” della Camera dei Deputati, 29 novembre 2023.

Indagine conoscitiva sul rapporto tra Intelligenza Artificiale e mondo del lavoro, con particolare riferimento agli impatti che l'intelligenza artificiale generativa può avere sul mercato del lavoro. Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la Commissione XI^a “Lavoro pubblico e privato” della Camera dei deputati, 20 dicembre 2023.

Schema di decreto legislativo recante “*Disposizioni in materia di procedimento accertativo e di concordato preventivo biennale*” (A.G. n. 105). Memoria Confprofessioni inviata alla Commissione 6^a “Finanze e Tesoro” del Senato della Repubblica, 8 gennaio 2024.

Disegno di legge recante “*Conversione in legge del decreto-legge 29 dicembre 2023, n. 212, recante misure urgenti relative alle agevolazioni fiscali di cui agli articoli 119, 119-ter e 121 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77*” – c.d. decreto “Salva Superbonus” (AC 1630). Audizione della Vicepresidente di Confprofessioni, notaio Claudia Alessandrelli, presso la Commissione VI^a “Finanze” della Camera dei deputati, 16 gennaio 2024.

Indagine conoscitiva sull'equilibrio e i risultati delle gestioni del settore previdenziale allargato, con particolare riguardo alla transizione demografica, all'evoluzione del mondo delle professioni, e alle tendenze del *welfare* integrativo. Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la Commissione parlamentare per il controllo sull'attività degli enti gestori di forme obbligatorie di previdenza e assistenza sociale, 18 gennaio 2024.

Disegno di legge recante “*Disposizioni in materia di lavoro*” (AC 1532-bis). Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la Commissione XI^a “Lavoro Pubblico e Privato” della Camera dei Deputati, 24 gennaio 2024.

Disegno di legge recante “*Conversione in legge del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)*” – c.d. decreto “PNRR-quater” (AC 1752). Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la Commissione V^a “Bilancio” della Camera dei Deputati, 11 marzo 2024.

Disegno di legge recante: “*Semplificazioni in materia di lavoro e legislazione sociale*” (AS 672). Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la

Commissione 10^a “Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale” del Senato della Repubblica, 27 marzo 2024.

Disegno di legge recante “*Conversione in legge del decreto-legge 29 marzo 2024, n. 39, recante misure urgenti in materia di agevolazioni fiscali di cui agli articoli 119 e 119-ter del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, altre misure urgenti in materia fiscale e connesse a eventi eccezionali, nonché relative all’amministrazione finanziaria*” – c.d. decreto “Agevolazioni fiscali in edilizia”. Audizione della Vicepresidente di Confprofessioni, Notaio Claudia Alessandrelli, presso la Commissione VI^a “Finanze e tesoro” del Senato della Repubblica, 11 aprile 2024.

Documento di Economia e Finanza 2024 (Doc. LVII, n. 2). Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso le Commissioni riunite “Bilancio” della Camera dei Deputati e del Senato della Repubblica, 22 aprile 2024.

Disegno di legge recante “*Conversione in legge del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, recante ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione*” (AS 1133) – c.d. decreto “Coesione”. Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la 5^a Commissione “Bilancio” del Senato della Repubblica, 20 maggio 2024.

Disegno di legge recante “*Conversione in legge del decreto-legge 29 maggio 2024, n. 69, recante disposizioni urgenti in materia di semplificazione edilizia e urbanistica*” (AC 1869) – c.d. decreto “Salva-casa”. Audizione della Vicepresidente di Confprofessioni, Notaio Claudia Alessandrelli, presso la Commissione VIII^a “Ambiente, Territorio e Lavori pubblici” della Camera dei Deputati, 12 giugno 2024.

Disegno di legge recante “*Disposizioni e delega al Governo in materia di intelligenza artificiale*” (AS 1146). Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la 2^a Commissione “Giustizia” del Senato della Repubblica, 27 giugno 2024.

Schema di decreto legislativo recante “*Disposizioni integrative e correttive in materia di regime di adempimento collaborativo, razionalizzazione e semplificazione degli adempimenti tributari e concordato preventivo biennale*” (A.G. n. 170). Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso le Commissioni riunite “Finanze” del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati, 9 luglio 2024.

Partecipazione a tavoli governativi

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Terza Riunione dell’Osservatorio sulla spesa previdenziale su Mansioni lavorative gravose e tutela previdenziale per le donne, 5 settembre 2023.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Quarta riunione dell’Osservatorio sulla spesa previdenziale su Previdenza Complementare, 18 settembre 2023.

Ministero per gli Affari europei, il Sud, le Politiche di Coesione e il Pnrr – Terza e quarta riunione della Cabina di Regia per il PNRR, 26 settembre e 28 novembre 2023.

Presidenza del Consiglio dei Ministri – Incontro tra il Governo e le rappresentanze sindacali e datoriali per l’esposizione del disegno di legge di bilancio in vista del varo in Consiglio dei ministri, 13 ottobre 2023.

Presidenza del Consiglio dei Ministri – Incontro Governo-parti sociali sul disegno di legge di bilancio, 24 novembre 2023.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo, 19 dicembre 2023.

Ministero delle Imprese e del Made in Italy – Tavolo su Legge annuale per le Micro, Piccole e Medie Imprese (Mpmi), 14 febbraio 2024.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Riunione sull’esame delle iniziative e delle misure da adottare per far fronte alle emergenze climatiche, 20 giugno 2024.

Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti – Tavolo tecnico nuovo Codice dei Contratti pubblici finalizzato ad un primo bilancio sui risultati conseguiti e all’avvio del confronto sui decreti correttivi al Codice stesso, 1° luglio 2024.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Tavolo osservatorio lavoro agile su “*Smart Working e gestione del tempo*”, 16 luglio 2024.

Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud – Riunione di insediamento del Comitato con funzioni di sorveglianza e accompagnamento dell’attuazione dei programmi 2021-2027, 18 luglio 2024.

Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione e per il Sud – Riunione di insediamento del Sottocomitato Mezzogiorno nell’ambito del Comitato Accordo di Partenariato 2021-2027, 18 luglio 2024.

Ministero delle Imprese e del Made in Italy – Riunione di confronto sui temi principali per il futuro mandato europeo e sulle sue politiche europee per le PMI, 24 luglio 2024.

Sempre in merito ai tavoli governativi, di seguito, un breve approfondimento sulla partecipazione della Confederazione a due tavoli, che sono risultati maggiormente significativi sia per i temi in essi trattati, sia per l’interesse che hanno suscitato nel comparto libero-professionale.

Cabina di Regia per il PNRR

La legge 21 aprile 2023, n. 41 di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 24 febbraio 2023, n. 13 – c.d. “Attuazione PNRR”, ha ridefinito il sistema di *governance* del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza, accentrando le funzioni e i poteri decisionali sotto la regia di Palazzo Chigi e rafforzando la struttura di missione Pnrr, che incorpora la Segreteria tecnica. Inoltre è stato soppresso il Tavolo permanente per il partenariato economico e sociale, che svolgeva funzioni consultive per le questioni connesse all’attuazione del Piano, ed è stato sostituito dalla Cabina di Regia per il Pnrr, istituita presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri. La riorganizzazione ha perseguito il condivisibile obiettivo di semplificare e accelerare ulteriormente le procedure di attuazione e spesa, correggendo lacune che avevano generato ritardi rispetto al cronoprogramma previsto dal Piano.

La Cabina di Regia, presieduta dal Ministro per gli Affari Europei, il Sud, le Politiche di Coesione e il Pnrr, Raffaele Fitto, ha tenuto la prime due riunioni nell’aprile e nel luglio del 2023. Anche a seguito delle positive interlocuzioni con la Commissione europea la Cabina di Regia è tornata a riunirsi nel mese di settembre del 2023: al centro

del confronto la verifica dello stato di attuazione del Pnrr e un aggiornamento in merito alla procedura di pagamento della terza rata, la verifica degli obiettivi e dei traguardi connessi alla quarta e quinta rata. Un dialogo continuativo utile a rafforzare e migliorare le scelte nell'ottica del partenariato, nonché a coordinare tutti gli interventi messi in campo dal Governo.

Infine quest'anno la Cabina di Regia si è riunita il 28 novembre 2023 ed è stata illustrata la revisione del Piano italiano, con l'integrazione del nuovo Capitolo *REPowerEU*.

Gli incontri della Cabina di Regia sono stati organizzati per singoli tavoli per ogni settore, utili ad ottenere un *focus* più dettagliato per ogni specifico comparto, con l'obiettivo di condividere lo stato generale di attuazione del Piano, la *roadmap* del Governo in vista delle prossime scadenze e per valutare le proposte provenienti dalle organizzazioni rappresentative del partenariato economico e sociale.

Confprofessioni ha preso parte a tutte le riunioni rappresentando le istanze del comparto libero-professionale e segnalando, tra le altre cose, la necessità che i professionisti possano accedere agli incentivi per la transizione digitale e per la formazione, legati ai fondi del Pnrr.

Tavolo tecnico di confronto permanente sul lavoro autonomo

Il Tavolo è previsto dall'art. 17 della legge n. 81 del 2017 (c.d. "*Job's Act*") al fine di coordinare e monitorare gli interventi in materia di lavoro autonomo ed è composto da rappresentanti designati dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nonché dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro e dalle associazioni di settore comparativamente più rappresentative a livello nazionale, con il compito di formulare proposte e indirizzi operativi in materia di politiche del lavoro autonomo con particolare riferimento a: a) modelli previdenziali; b) modelli di *welfare*; c) formazione professionale.

Il tavolo è stato istituito dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, Maria Elvira Calderone, a partire dal 14 novembre 2022. Successivamente ha proseguito i suoi lavori nella riunione del 2 febbraio 2023 e, infine, è tornato a riunirsi il 19 dicembre 2023. L'obiettivo del confronto ha riguardato le sfide future che attendono il lavoro autonomo, anche ripensando il rapporto delle professioni con le istituzioni e la collettività. La Confederazione ha partecipato attivamente alle riunioni portando il suo contributo di idee sui tanti temi affrontati: aggregazioni tra professionisti, attrattività della professione, incentivi, equo compenso, previdenza, sussidiarietà, formazione e orientamento, digitalizzazione e Intelligenza Artificiale.

19 L'attività della Consulta per il lavoro autonomo e le libere professioni del Cnel

Come già nella passata consiliatura, anche nella consiliatura presente, il Cnel ha condiviso la proposta di Confprofessioni di istituire al suo interno una Consulta per il lavoro autonomo e le libere professioni, con il compito di analizzare le trasformazioni del lavoro professionale e la condizione dei professionisti, e di promuovere iniziative legislative utili per il comparto.

La Consulta, presieduta dal presidente di Confprofessioni, Gaetano Stella, raccoglie al proprio interno esponenti delle parti sociali rappresentative del settore, così come alcuni membri del Cnel ed esperti della materia.

Sin dalle prime riunioni, la Consulta ha condiviso l'esigenza di dare priorità al consolidamento delle tutele di *welfare* dei liberi professionisti iscritti alla Gestione separata Inps, i quali, nonostante la positiva introduzione, nella passata legislatura, dell'Isco, e la sua messa a regime con i recenti provvedimenti legislativi, resta ampiamente carente per quanto attiene a numerose coperture che sono, invece, garantite a lavoratori iscritti ad altre gestioni previdenziali.

Si è così individuato un perimetro di potenziali interventi legislativi tesi ad equiparare le garanzie di *welfare* tra lavoratori in una prospettiva universalistica: con riferimento alla indennità di maternità, si è condivisa l'opportunità di individuare una quota minima, a prescindere dai requisiti contributivi e di iscrizione; per quanto riguarda i congedi parentali, si è ipotizzato un incremento dell'ammontare dell'indennità, assieme ad altre semplificazioni circa i requisiti; per quanto riguarda le garanzie in caso di malattia, sono stati prospettati una serie di interventi volti sia a ridurre i requisiti di accesso alla prestazione sia ad incrementare le indennità erogate. In una prospettiva di stimolo alla adesione dei liberi professionisti a forme mutualistiche di assicurazione sanitaria integrativa, è stata condivisa l'ipotesi di un intervento che equipari gli autonomi ai lavoratori dipendenti con riferimento alla deducibilità dei versamenti volontari ad enti bilaterali che erogano tali servizi.

La Consulta ha poi condiviso l'obiettivo di pervenire a questi risultati senza, tuttavia, aggravare la contribuzione a carico del lavoratore, che è già particolarmente ingente, anche alla luce dell'esame del rendiconto finanziario della Gestione separata, che dà conto della disponibilità di risorse giacenti e di un divario molto significativo tra l'attuale contribuzione per le prestazioni di *welfare* e le spese effettive a carico della Gestione per questi interventi. Di qui, l'idea di separare più nettamente, anche a livello contabile, la contribuzione a scopo previdenziale da quella addizionale che finanzia le prestazioni di *welfare*, e di costruire attorno all'autonomia di queste risorse un modello di *welfare* sostenibile e in equilibrio.

La Consulta elaborerà dunque un testo di iniziativa legislativa da sottoporre, anzitutto, all'assemblea del Cnel, e quindi al Parlamento.

20 Confprofessioni in Europa

Nel corso dell'ultimo anno, nonostante la concomitanza con le elezioni per il rinnovo del Parlamento europeo, il Desk Europeo di Confprofessioni ha mantenuto costante il suo impegno nel monitoraggio delle dinamiche legislative europee di particolare interesse per i professionisti e nell'azione di *lobbying*, rafforzando i rapporti con europarlamentari e funzionari europei e assicurando la presenza incisiva della Confederazione nei processi decisionali dell'Unione.

Il Desk Europeo ha poi collaborato all'interno degli organismi europei in cui Confprofessioni occupa posizioni apicali: Ceplis (Consiglio Europeo delle Professioni Liberali) e Umpl (Unione delle Professioni Liberali). Il costante sostegno alla Presidenza e alla Segreteria del Ceplis ha permesso di consolidare ulteriormente la *leadership* confederale, facilitando il confronto e la promozione delle istanze dei professionisti a livello europeo. Il Desk Europeo ha inoltre pianificato le assemblee strategiche di tali organismi che rappresentano un'importante piattaforma per l'interazione con i principali attori del panorama europeo. Le assemblee del Ceplis si sono svolte a Bruxelles e a Vienna (rispettivamente il 14 dicembre 2023 e il 4 giugno 2024), mentre le assemblee dell'Umpl si sono tenute a Parigi, il 28 novembre 2023, e a Tunisi, il 28 aprile 2024. Queste Assemblee hanno offerto l'opportunità di affrontare questioni chiave quali la digitalizzazione, la sostenibilità e la formazione continua.

Come ogni anno il Desk Europeo ha svolto un ruolo importante nella formazione e informazione dei professionisti italiani sulle politiche europee di coesione, partecipando attivamente alla *European Week of Regions and Cities* dal 9 al 12 ottobre 2023. Questa iniziativa, di rilevanza strategica per le politiche regionali e urbane dell'Unione Europea, ha visto il Desk impegnato in numerosi incontri istituzionali di alto livello. Tra questi, spiccano i confronti con membri del Comitato delle Regioni e i funzionari della DG Regio, dove sono state discusse tematiche cruciali per lo sviluppo regionale e hanno rafforzato i rapporti tra Confprofessioni e le istituzioni europee attraverso una maggiore collaborazione istituzionale e facilitato un dialogo costruttivo con i rappresentanti degli uffici delle regioni italiane a Bruxelles.

Tra il 13 e il 15 novembre 2023, il Desk europeo di Confprofessioni ha partecipato *online* alle conferenze tenutesi durante la *SME Assembly 2024* di Bilbao, sotto la presidenza spagnola del Consiglio Europeo, prendendo parte alle discussioni con i rappresentanti europei e internazionali sulle principali sfide che le piccole e medie imprese (PMI) devono affrontare. La presenza dell'organizzazione, come ogni anno, ha sottolineato l'importanza del coinvolgimento delle professioni nell'elaborazione delle politiche europee per le PMI. L'evento ha offerto un'importante occasione di *networking* e scambio di idee per rafforzare il ruolo delle professioni nel contesto economico europeo.

Dal 4 al 7 marzo 2024 il Desk Europeo ha partecipato alla *EU Civil Society Week*, un evento che ha permesso di approfondire e discutere temi chiave che riguardano direttamente i professionisti italiani. Inoltre ha offerto l'opportunità di costruire nuove alleanze e rafforzare le esistenti, ampliando la rete di relazioni che sono fondamentali per influenzare le decisioni politiche europee.

Dal 18 al 23 marzo 2024 il Desk Europeo ha collaborato attivamente con Apriformazione ad una serie di eventi a Bruxelles, realizzati nell'ambito di due diversi progetti finanziati dal FSE Veneto: INCROCI DI GENERE – strategie per superare il divario retributivo – e W.E.L.A.P.A. *Welfare*, lavoro e parità, aventi ad oggetto tematiche sulla parità di genere nelle professioni, compreso il *gender pay gap*. Gli incontri hanno fornito un'importante piattaforma per discutere le sfide e le opportunità legate al tema, consentendo al Desk di interagire con rappresentanti di istituzioni europee, esperti e altre organizzazioni. Inoltre, ha permesso di confrontarsi con membri del Parlamento Europeo e della Commissione Europea, facilitando dialoghi su come implementare efficacemente strategie di parità di genere all'interno delle politiche europee e dunque sono risultati fondamentali per mettere in evidenza l'impegno di Confprofessioni verso la promozione di politiche che favoriscano l'equità e l'inclusione nel contesto professionale. Il Desk ha poi preso parte al 10° Summit Europeo delle Regioni e delle Città, tenutosi a Mons, dove sono state esplorate le politiche locali e regionali per promuovere l'uguaglianza di genere

Durante il periodo di svolgimento della campagna elettorale per le elezioni del Parlamento Europeo, il Desk Europeo ha intensificato i suoi sforzi organizzando una serie di incontri strategici con i candidati, e successivamente con i neoeletti parlamentari, affinché le questioni di maggiore rilevanza per le professioni liberali fossero discusse, comprese e inserite nei programmi dei partiti. Questo impegno ha permesso a Confprofessioni di consolidare il proprio ruolo come interlocutore per le nuove figure istituzionali, contribuendo a garantire che le politiche del nuovo Parlamento Europeo rispondano in maniera più efficace alle esigenze del mondo professionale.

La partecipazione del Presidente di Confprofessioni al Comitato Consultivo per i Cambiamenti Industriali (CCMI) ha svolto un ruolo importante nel panorama europeo. Incontri chiave si sono tenuti sia nel 2023 (25 settembre, 9 novembre e 6 dicembre) che nel 2024 (22 gennaio, 22 febbraio, 27 marzo, 8 aprile, 15 maggio e 6 giugno) e, recentemente, è stata accolta con favore l'adozione dell'*Own Initiative Opinion* CCMI/231, intitolata "Servizi professionali nella transizione verde". Questo documento rappresenta un passo significativo nel riconoscimento del ruolo centrale che i servizi professionali svolgono nella transizione verso un'economia più sostenibile e a basse emissioni di carbonio. L'elaborazione dell'opinione ha visto il CCMI lavorare a stretto contatto con il segretariato e con numerose organizzazioni professionali di tutta Europa, in un processo di consultazione e collaborazione che ha coinvolto diverse parti interessate e ha permesso di integrare le diverse prospettive dei professionisti europei, assicurando che le specificità e le esigenze delle varie professioni fossero adeguatamente rappresentate. Il documento non solo evidenzia l'importanza dei servizi professionali nella promozione di pratiche sostenibili, ma propone anche raccomandazioni concrete per facilitare il contributo delle professioni liberali alla transizione verde.

Nell'ottica confederale di rimanere aggiornati sulle dinamiche europee e di contribuire, seppur in maniera indiretta, alla discussione su un mercato unico più integrato e adattato alle esigenze del futuro, promuovendo una visione condivisa e collettiva del progresso economico e sociale in Europa si sono seguiti due *dossier* particolarmente importanti:

1. Il Desk Europeo ha partecipato attivamente agli eventi legati al *Report* dell'ex Presidente del Consiglio italiano Enrico Letta sul futuro del mercato unico, intitolato "More than a market: speed, security and solidarity", contribuendo a dare visibilità e sostegno alle sue proposte. Durante questi eventi, sono state esplorate le implicazioni della "quinta libertà" e la necessità di un mercato unico che promuova l'innovazione e la sostenibilità: temi centrali nel documento che delinea una visione ambiziosa per il mercato unico, proponendo riforme che vanno oltre le tradizionali quattro libertà. La "quinta libertà", in particolare, rappresenta un passo cruciale verso la valorizzazione della ricerca e dell'innovazione, riconoscendo la crescente importanza di un'economia digitale e sostenibile nel contesto attuale. Inoltre, il documento affronta le sfide poste dalla globalizzazione e dalla transizione ecologica, sottolineando come un mercato unico rinnovato possa rispondere a tali sfide attraverso una maggiore integrazione e cooperazione tra gli Stati membri. Si è lavorato per sensibilizzare i professionisti italiani riguardo alle opportunità e alle sfide presentate dalle nuove proposte, comunicando efficacemente le loro opinioni e preoccupazioni al riguardo.
2. Il Desk Europeo ha seguito da vicino il rapporto della *European Court of Auditors* sul riconoscimento delle qualifiche professionali nell'Unione Europea. Attraverso la partecipazione a eventi e seminari, è stata facilitata la comunicazione tra professionisti italiani e rappresentanti delle istituzioni europee, evidenziando le problematiche e le sfide emerse nel rapporto. In particolare, il Desk ha lavorato per garantire che le preoccupazioni relative all'elevato numero di professioni regolamentate e alla scarsa applicazione della Direttiva 2005/36/CE fossero portate all'attenzione delle autorità competenti. Inoltre, ha svolto un ruolo proattivo nel sensibilizzare i professionisti riguardo all'importanza di utilizzare strumenti come la tessera professionale europea e il Sistema di Informazione del Mercato Interno (IMI), promuovendo una maggiore consapevolezza delle opportunità offerte per facilitare la mobilità lavorativa. Questa attività preliminare permetterà a Confprofessioni di posizionarsi come un interlocutore chiave nel processo di revisione e implementazione delle politiche europee, contribuendo a una visione più integrata e efficace del riconoscimento delle qualifiche professionali nell'Ue.

21 Professionisti e internazionalizzazione

Nel biennio 2023-2024, Apri International ha intensificato il suo ruolo di promotore dell'internazionalizzazione e di supporto allo sviluppo dei professionisti italiani all'estero, con un *focus* strategico su relazioni istituzionali e professionali. Le attività dell'ultimo semestre 2023 si sono concentrate principalmente nell'organizzazione della missione di una delegazione di professionisti a New York e Washington, i quali hanno incontrato rappresentanti dell'Ambasciata Italiana e del Consolato Generale, nonché dell'ICE (Istituto per il Commercio Estero) e della Camera di Commercio Italiana, per discutere strategie di supporto alle imprese italiane negli Stati Uniti. Questi incontri sono stati affiancati da sessioni con studi professionali di alto livello, come Fox Horan & Camerini e Grassi CPA, rinomati per la loro competenza nell'assistere le aziende italiane in operazioni transnazionali e nel fornire consulenza legale e fiscale in contesti internazionali complessi. La collaborazione con queste istituzioni ha permesso ad Apri International di consolidare una rete di contatti strategici in uno dei principali *hub* finanziari del mondo, creando opportunità per le imprese italiane di sviluppare relazioni commerciali e *partnership* negli USA.

Un altro momento significativo è stato l'evento *online* di gennaio 2024, organizzato da Apri International in collaborazione con SIMEST e UniCredit. Questo incontro virtuale ha approfondito le opportunità di finanziamento offerte da SIMEST per sostenere l'internazionalizzazione delle imprese italiane. Durante l'evento, esperti del settore finanziario e rappresentanti delle due istituzioni hanno illustrato le principali linee di credito e agevolazioni a disposizione delle piccole e medie imprese italiane, con un *focus* particolare sui fondi destinati a favorire l'espansione sui mercati esteri. UniCredit ha fornito approfondimenti su come le aziende possano accedere a questi strumenti e ottimizzare il loro utilizzo per supportare la crescita internazionale.

Il 2024 rappresenta un anno di svolta per Apri International, grazie alla seconda edizione dell'*Annual International Meeting* (AIM2024), che si è tenuta il 22 maggio a Roma, nella prestigiosa cornice di Palazzo Rospigliosi. Promosso da Apri International sotto l'egida con Confprofessioni. L'evento ha posto al centro l'Africa e il Piano Mattei: un'iniziativa strategica per rafforzare le relazioni economiche tra l'Italia e il continente africano. Il Piano Mattei, originariamente concepito per la cooperazione economica tra l'Italia e i paesi del Terzo Mondo, è stato recentemente ridefinito con un nuovo *focus* sull'Africa, sottolineando l'impegno dell'Italia verso una regione che, negli ultimi anni, ha mostrato una crescita economica dinamica e un potenziale straordinario.

AIM2024 ha visto la partecipazione di esponenti politici, esperti del settore dell'internazionalizzazione e rappresentanti del mondo imprenditoriale e professionale. Il contributo di Confprofessioni e Apri International è stato centrale, soprattutto per quanto riguarda il coinvolgimento dei professionisti italiani nei progetti di sviluppo in Africa. Grazie alla loro esperienza nei settori dell'ingegneria, dell'architettura, della sanità, della finanza e del diritto, i professionisti italiani sono stati presentati come attori chiave nel sostenere lo sviluppo sostenibile del continente, affrontando sfide infrastrutturali e sociali.

Durante l'AIM2024, è stata anche lanciata Aprilink, una piattaforma gratuita ideata da Apri International per mettere in rete i professionisti italiani. Aprilink mira a fornire

risorse e supporto per espandere le loro attività all'estero, facilitare la creazione di *partnership* internazionali e partecipare a progetti di cooperazione transfrontaliera. Questa innovativa piattaforma si presenta come un motore per la crescita dei liberi professionisti italiani, creando un ambiente collaborativo dove condividere conoscenze e opportunità di *business* globali.

Il *focus* sull'Africa e sul Piano Mattei durante AIM2024 ha evidenziato come l'Italia possa svolgere un ruolo chiave nel supportare la crescita e lo sviluppo del continente africano. La *partnership* tra Italia e Africa non solo rappresenta un'opportunità di crescita reciproca, ma anche un passo importante verso una maggiore cooperazione internazionale. Sfruttare al meglio questo potenziale richiederà una visione strategica e un impegno costante, ma i benefici di questa collaborazione saranno duraturi e di grande impatto.

Nel 2024 Apri International ha proseguito il suo impegno per favorire il coinvolgimento dei professionisti e delle imprese italiane nei progetti di sviluppo internazionale. Questo intenso lavoro è culminato con l'organizzazione di una missione di una delegazione istituzionale in Kenya, tenutasi ad ottobre 2024, mirata proprio a rafforzare i legami commerciali e promuovere opportunità di crescita in Africa.

PARTE VI
APPROFONDIMENTI TEMATICI

22 Le tendenze del diritto dell'Ue sui temi di interesse per i liberi professionisti

1. Introduzione

Le elezioni europee del giugno 2024 offrono lo spunto per un'analisi sulle politiche adottate dall'Unione nei confronti delle libere professioni durante la legislatura appena conclusa (2019-2024). Si è trattato, infatti, di un periodo di svolta rispetto ai tradizionali approcci con cui l'Unione si era fin qui rapportata con i liberi professionisti, nell'ambito di un più generale ripensamento delle politiche dell'Unione nei confronti del mondo del lavoro.

Il momento di svolta può essere ravvisato nella adozione del Pilastro europeo dei diritti sociali (2018), che ha fatto segnare un diverso orientamento delle istituzioni dell'Unione, specie con riferimento alle tutele dei lavoratori. In questo quadro, la pandemia ha costretto le istituzioni europee a prendere atto di una realtà decisamente mutata rispetto alla più datata e parziale rappresentazione del comparto professionale che ha sempre guidato le politiche dell'Unione. E come si avrà modo di dire, il ruolo di Confprofessioni – assieme ad altre organizzazioni rappresentative dei professionisti – è stato rilevante nel promuovere questo mutamento di indirizzo.

2. Il quadro di partenza

Come è noto, sin dall'origine del processo di integrazione, le istituzioni europee hanno guardato ai liberi professionisti nella prospettiva unilaterale dell'impresa, subordinando il lavoro professionale alla normativa sulla concorrenza⁵.

Corollario di questa impostazione è stata l'indifferenza, e talora l'antagonismo, nei confronti del ruolo delle organizzazioni associative dei professionisti: gli ordini, anzitutto, considerati alla stregua di cartelli di imprese e ostacoli allo sprigionarsi del libero mercato; ma anche le associazioni di rappresentanza, tenute ai margini del dialogo sociale, quale metodo di confronto e condivisione tra le parti sociali circa le politiche inerenti il lavoro e i diritti sociali.

Anche lo stimolo alla mobilità europea dei liberi professionisti – rimasto parzialmente frustrato se misurato sugli obiettivi assai ambiziosi delle prime direttive sul mutuo riconoscimento delle qualifiche professionali – è stato perseguito in quanto strumentale al pieno sviluppo della libertà di prestazione e di stabilimento, nella prospettiva, dunque, di appianare gli ostacoli nazionali ad un mercato libero e pienamente accessibile dei servizi professionali.

L'esito di questo approccio è stato l'abbattimento di presidi minimi del lavoro professionale, ritenuti incompatibili con la rigida attrazione delle libere professioni nel diritto della concorrenza. Commissione e Corte di Giustizia – principali attori di questo movimento – hanno così ignorato i profondi mutamenti che avvenivano nel comparto libero-professionale, attraversato negli ultimi decenni da una nuova "grande trasformazione", a partire dal ridimensionamento della primazia del lavoro salariato,

⁵ A. Buratti, *Le professioni liberali nel diritto europeo*, in *Diritto e Società*, 2/2018, pp. 127 ss.

attorno al quale si era venuto edificando l'edificio del *welfare state*, e dal correlato sviluppo di nuove forme di lavoro, connotate da autonomia e flessibilità⁶.

Questa trasformazione del mondo del lavoro discende certamente dalla crisi del modello novecentesco di produzione economica, dalla automazione di molte mansioni nel mondo dell'industria, dall'esternalizzazione di funzioni aziendali, e dalla dislocazione degli stabilimenti produttivi al di fuori dell'Europa; ma è anche figlia di nuovi stimoli riconducibili alla creatività e alla autonomia organizzativa insita nel lavoro autonomo, tanto nel settore del commercio e della micro-impresa che nei servizi professionali⁷.

Il panorama del lavoro libero-professionale in Europa è dunque in espansione e in rapido mutamento: estendendosi a nuovi settori della conoscenza e del lavoro, il lavoro libero-professionale ha esondato rispetto al perimetro tradizionale delle professioni ordinistiche. Le professioni sono state attraversate da una disarticolazione che concerne non solo ambiti di competenze e strumenti operativi, ma anche le condizioni economiche, l'inquadramento giuridico e le tutele sociali. Una disarticolazione tanto più marcata in un ambiente, l'Unione Europea, nella quale le politiche sociali degli Stati membri sono tradizionalmente disomogenee, se non del tutto antitetiche.

Trattando tutti i liberi professionisti, a prescindere dalla realtà del settore di riferimento, come imprese soggette al diritto della concorrenza, le istituzioni europee hanno dunque ignorato le specifiche esigenze di protezione contrattuale provenienti da questo variegato universo.

Ad aggravare ulteriormente il quadro fin qui descritto, la tradizionale ritrosia dell'Unione a varare indirizzi di politica sociale incisivi: nel settore dei diritti dei lavoratori e delle tutele sociali e previdenziali, i Trattati hanno sempre limitato le competenze dell'Unione al mero coordinamento delle politiche nazionali, e l'Unione si è di norma attenuta a interventi minimi, che hanno preservato la signoria degli Stati membri nella edificazione dei propri sistemi di *welfare*. A farne le spese sono stati anzitutto i lavoratori autonomi e i liberi professionisti, che nei sistemi nazionali di *welfare* sono raramente considerati alla pari dei lavoratori dipendenti, e che vengono spesso privati di diritti e prestazioni fondamentali.

⁶ A. Supiot (dir.), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission des Communautés européennes*, Flammarion, Paris, 1999.

Dati aggiornati sul lavoro autonomo in Europa e sulla sua morfologia nel Report di Eurofound, *Self-employment in the EU: Job quality and developments in social protection*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2024, spec. pp. 7 ss.

⁷ A. Buratti – P. Feltrin, *Il lavoro libero professionale tra crescita del capitale umano ed esigenze di sviluppo organizzativo*, in Cnel, *XXIII Rapporto. Mercato del lavoro e contrattazione collettiva 2021*, Cnel, 2021, pp. 119 ss.

3. La svolta del 2017: il Pilastro europeo dei diritti sociali

Il cambio di rotta prende le mosse dal Pilastro europeo dei diritti sociali, adottato nel 2017 da Parlamento, Commissione e Consiglio, nel vertice di Göteborg, che ha l'ambizione di tracciare la rotta delle politiche sociali dell'Unione fino al 2030.

Il Pilastro nacque, nelle intenzioni della Commissione Juncker, come una risposta alla crisi di legittimazione politica dell'Unione conseguente alla stagione dell'austerità⁸. Nonostante il suo obiettivo strategico puntuale, è possibile intravedere in questo programma una consapevolezza delle transizioni e delle sfide future del mondo del lavoro che, nel dibattito politico di molti Paesi europei, è invece mancata, sopraffatta dal prevalere di temi nazionali e interessi di parte. Troviamo, qui, ribaditi alcuni diritti che costituiscono salde acquisizioni della giurisprudenza europea, o che hanno già trovato accoglimento in precedenti documenti inerenti i diritti sociali – come la Carta sociale europea, la Carta dei diritti sociali fondamentali e la Carta dei diritti fondamentali dell'Unione. Si parla, a tal proposito, di un *acquis* sociale del diritto dell'Unione, rispetto al quale il Pilastro sarebbe, anzitutto, una ricognizione. A partire da questo nucleo, il Pilastro enfatizza la cogenza di alcuni obiettivi sociali, ed esibisce una consapevolezza avanzata delle transizioni in atto nel panorama sociale europeo.

L'adozione del Pilastro europeo dei diritti sociali è stata accolta con freddezza. Ne è stata criticata la valenza meramente programmatica, sono stati evidenziati i difetti di competenza dell'Unione, e l'eccessivo investimento sull'idea di *flexsecurity*. E tuttavia, il suo significato principale consiste nell'inversione di rotta che esso imprime rispetto alle politiche di austerità che avevano gravato sull'Europa negli anni precedenti.

Rispetto al rischio che le proclamazioni del Pilastro sociale fossero confinate sul piano degli obiettivi di lungo termine, la pandemia da Covid-19 ha rappresentato un innesco determinante: essa ha messo a nudo la fragilità di molti sistemi nazionali di protezione sociale, e le tradizionali disuguaglianze tra categorie di lavoratori nell'accesso alle protezioni sociali, da cui sono risultati esclusi, in particolare, i lavoratori atipici impiegati, come lavoratori autonomi, in molti settori delle nuove professioni. Il programma SURE ha mobilitato risorse ingenti sulla protezione sociale dei lavoratori, invitando gli Stati, anche i più riottosi a ripensare il proprio sistema di protezione sociale, a prendere atto delle nuove condizioni di fragilità e delle condizioni reali del lavoro, svelando l'incongruenza di schemi organizzativi ormai superati: non può passare in secondo piano la pari dignità che il programma SURE attribuisce ai lavoratori autonomi, indipendentemente dalla circostanza che l'autonomia nasconda condizioni di dipendenza economica dal datore di lavoro. La crisi pandemica ha reso ineludibile «l'urgenza di promuovere un nuovo concetto di lavoratore (*worker*) in quella prospettiva della “persona che lavora” – nel “rapporto di lavoro personale”»⁹.

⁸ C. Kilpatrick, *The displacement of Social Europe: a productive lens of inquiry*, in *European Constitutional Law Rev.*, 14/2018, pp. 62-74.

⁹ G. Allegri, *La protezione sociale dei lavoratori autonomi e intermittenti per un nuovo modello sociale europeo*, in *Riv. Diritti Comparati*, fascicolo monografico 2024, pp. 153 ss.; A. Perulli, *Una critica del lavoro autonomo*, in *Law e dir.*, 1/2022, spec. p. 208.

4. *L'attuazione del Pilastro dei diritti sociali: le direttive in materia di lavoro autonomo*

A partire dal marzo del 2021, con l'adozione da parte della Commissione *dell'Action Plan*¹⁰, ha preso le mosse un'attività intensa di regolazione volta all'attuazione del Pilastro.

Non ci soffermeremo, in questa sede, sulle numerose iniziative assunte in tema di lavoro dipendente, tra le quali spicca, inevitabilmente, la direttiva sul salario minimo, pur oggetto di impugnazione da parte di alcuni Stati membri. Di specifico interesse sono invece le relevantissime novità che si manifestano nel settore del lavoro autonomo, la cui regolazione è certamente meno intensa a livello dei diritti nazionali e in cui la deterritorializzazione è più marcata.

Nel suo complesso, il Pilastro dei diritti sociali riserva una specifica attenzione, inedita in questa dimensione, al lavoro autonomo, in sintonia con le nuove esigenze che questo comparto manifesta. Esso muove dalla consapevolezza delle peculiari esigenze di un settore in rapida trasformazione, nel quale la affermazione di nuove figure professionali escluse dai canali tradizionali di protezione sociale ha generato nuove forme di debolezza e precarietà, e disuguaglianze crescenti rispetto a classi di lavoratori ancora soggette ai più tutelanti regimi di protezione scaturiti dal *welfare state* novecentesco. Di qui l'impegno specifico, espresso dal Pilastro, per una azione volta ad armonizzare al rialzo le tutele di *welfare* per i lavoratori autonomi. Al punto 12, in particolare, leggiamo che «indipendentemente dal tipo e dalla durata del rapporto di lavoro, i lavoratori e, a condizioni comparabili, i lavoratori autonomi hanno diritto a un'adeguata protezione sociale». Più in generale, il Pilastro veicola «una prospettiva più universalistica della celebre Carta comunitaria dei diritti sociali dei lavoratori, ancora pensata nel quadro della società salariale e del dialogo tra le tradizionali rappresentanze del lavoro e dell'impresa»¹¹. Assai esplicitamente, il punto 15 del preambolo chiarisce che «i principi che si riferiscono ai lavoratori si applicano a tutte le persone occupate, indipendentemente dalla loro situazione occupazionale, dalle modalità e dalla durata dell'occupazione».

Nella prospettiva dell'implementazione di questi principi, occorre volgere lo sguardo alla Raccomandazione del Consiglio sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi del 2019¹² e alle recentissime Linee guida della Commissione sulla contrattazione collettiva degli autonomi¹³.

¹⁰ Commissione Europea, *Piano d'azione sul pilastro europeo dei diritti sociali*, Comunicazione della Commissione al Parlamento, al Consiglio, al Comitato Economico e Sociale Europeo, al Comitato delle Regioni, COM(2021) 102 final.

¹¹ Così, esattamente, G. Allegri, *La protezione sociale dei lavoratori autonomi e intermittenti*, cit.; G. Bronzini, *Il Pilastro sociale europeo e il futuro del modello sociale dell'Unione Europea*, cit., p. 134.

¹² Raccomandazione UE del Consiglio dell'8 novembre 2019 sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi (2019/C 387/01). Sulla Raccomandazione è imprescindibile l'analisi di G. Allegri, *La protezione sociale dei lavoratori autonomi e intermittenti*, cit., a cui si rimanda per approfondimenti e ulteriori riferimenti bibliografici.

¹³ Comunicazione della Commissione «Orientamenti sull'applicazione del diritto della concorrenza dell'Unione agli accordi collettivi concernenti le condizioni di lavoro dei lavoratori autonomi individuali» (2022/C 374/02).

5. *La Raccomandazione sulla protezione sociale dei lavoratori autonomi*

Muovendo dalla premessa che «nei mercati del lavoro dell'Unione esiste una varietà di rapporti di lavoro subordinato e di tipi di lavoro autonomo», anche per via dello sviluppo del lavoro a chiamata, o a *voucher* e tramite piattaforma (considerato 11), e dalla consapevolezza che in particolare «i lavoratori autonomi costituiscono un gruppo particolarmente eterogeneo» (considerato 12), la Raccomandazione intende riequilibrare la disparità di trattamento riguardo la protezione sociale dei lavoratori autonomi e atipici, tradizionalmente meno tutelati dai sistemi sociali nazionali, prevalentemente pensati per lavoratori con contratti a tempo pieno e indeterminato (considerato 13) nell'ambito della società salariale. Conseguentemente, la Raccomandazione si applica ai «lavoratori subordinati e autonomi, comprese le persone che si trovano in entrambe le condizioni lavorative o che sono in transizione tra l'una e l'altra, come pure alle persone che hanno interrotto l'attività lavorativa a causa del verificarsi di uno dei rischi coperti dalla protezione sociale» (punto 3.1). Si tratta quindi di un vero e proprio programma di estensione della protezione sociale in una prospettiva sempre più universalistica, mirando a proteggere anche quelle persone che non sono più nelle condizioni di svolgere un'attività lavorativa, tanto subordinata (in tutte le sue forme, continuativa, intermittente, etc.) quanto autonoma o atipica, a causa della mancata copertura in caso del verificarsi di uno dei rischi che avrebbero dovuto essere coperti dalla protezione sociale.

Nel rispetto della sussidiarietà, la Raccomandazione ribadisce il principio, tradizionale in questo ambito, che «la protezione sociale può essere garantita mediante una combinazione di sistemi, che la loro organizzazione sia garantita da organismi pubblici o affidata alle parti sociali o ad altri soggetti» (punto 1.2). Tuttavia, le prestazioni di tutela sociale da garantire in tutti gli Stati membri, indipendentemente dalle modalità di attuazione, sono comprensive e impegnative: «a) prestazioni di disoccupazione; b) prestazioni per malattia e assistenza sanitaria; c) prestazioni di maternità e di paternità assimilate; d) prestazioni d'invalidità; e) prestazioni di vecchiaia e prestazioni ai superstiti; f) prestazioni in caso di infortuni sul lavoro e malattie professionali» (punto 3.2).

E tuttavia, il processo di implementazione della Raccomandazione appare, ad oggi, lento e farraginoso. Nel gennaio 2023 la Commissione ha pubblicato una Relazione al Consiglio sull'attuazione della Raccomandazione¹⁴, osservando che, nel 2022, in 19 Stati membri i lavoratori autonomi non sono coperti da tutti i rami della protezione sociale. La Commissione lamenta il permanere di resistenze, osservando che le persone in condizioni di lavoro autonomo, o in forme contrattuali atipiche, rimangono escluse da molte misure di protezione sociale, con la constatazione dell'esistenza di ampie lacune nella copertura formale ed effettiva, osservando inoltre che le parti sociali e le organizzazioni della società civile non siano state realmente coinvolte nell'elaborazione dei piani nazionali di attuazione della Raccomandazione.

¹⁴ Relazione della Commissione al Consiglio *sull'attuazione della raccomandazione del Consiglio sull'accesso alla protezione sociale per i lavoratori subordinati e autonomi*, COM/2023/43 final.

6. *Le Linee guida sulla contrattazione collettiva dei lavoratori autonomi*

Altrettanto rilevante il mutamento di paradigma sulla contrattazione collettiva degli autonomi, su cui vertono le Linee guida adottate dalla Commissione nel settembre 2022. L'obiettivo è quello di impermeabilizzare gli accordi collettivi stipulati da associazioni di lavoratori autonomi con datori di lavoro dall'applicazione del diritto della concorrenza¹⁵, che, in una sua accezione rigida e unilaterale, non permetterebbe di apprezzare le esigenze di tutela manifestate da questa categoria. Obiettivo polemico è, in particolare, la sentenza *FNV KunstenInformatie en Media* della Corte di Giustizia, del 2014, in cui la Corte – estendendo la propria radicata giurisprudenza in materia di ordini professionali anche a settori diversi dalle professioni liberali in senso tradizionale – ha escluso la compatibilità con la libertà d'impresa di minimi salari per i musicisti di orchestra, stabilita da un'associazione di categoria. Nel caso del lavoro autenticamente autonomo – sostiene la Corte – non vi è spazio per una tutela sindacale equivalente a quella che si verifica nell'ambito del lavoro dipendente. Pertanto, accordi associativi di questo genere non posso giovare dell'eccezione *Albany*, stabilita per gli accordi sindacali, ma vanno considerati come accordi di cartello tra imprese, incompatibili con il diritto della concorrenza.

Rispetto a questa posizione, gli orientamenti della Commissione – che si applicano ai soli lavoratori autonomi individuali, e non a chi svolge l'attività tramite strutture organizzative complesse – chiariscono in quali circostanze determinate categorie di lavoratori autonomi individuali possono partecipare a contrattazioni collettive per migliorare le loro condizioni di lavoro senza violare le norme di concorrenza dell'Ue. Vi rientrano, in particolare, coloro che si trovano in una situazione paragonabile a quella dei lavoratori subordinati (il c.d. falso lavoro autonomo), così come coloro che lavorano fianco a fianco con i lavoratori subordinati e che forniscono servizi a (o attraverso) una piattaforma, e più in generale, i lavoratori autonomi che versino in una posizione negoziale debole rispetto a imprese economicamente più forti.

Tanto con riferimento alla protezione sociale quanto rispetto alla contrattazione collettiva, si manifesta dunque una forza espansiva del diritto dell'Unione, nella prospettiva dell'universalizzazione delle tutele, assecondando un paradigma di equiparazione tra lavoratori dipendenti e lavoratori autonomi che si è già affermato nella giurisprudenza della Corte di Giustizia con riferimento ai diritti di non discriminazione¹⁶.

¹⁵ A. Perulli, *Il "lavoro personale" nel prisma del diritto dell'Unione europea*, in *Riv. It. Dir. Lav.*, 42/2023, pp. 61 ss.

¹⁶ CGUE, 12 gennaio 2023, J.K. vs. TP S.A., Causa C-356/21.

7. Prospettive per la nuova legislatura

Le linee programmatiche per la prossima legislatura, illustrate dalla Presidente della Commissione Von der Leyen al Parlamento, indicano una conferma del piano d'azione intrapreso. Specie sul fronte della protezione sociale dei lavoratori autonomi, è preventivabile una spinta della Commissione per trasferire in un atto vincolante i contenuti dell'attuale Raccomandazione, che come visto stanno faticando ad essere recepiti dagli Stati membri. Si tratterebbe di un intervento particolarmente apprezzabile, sia in termini di ricadute sul processo di integrazione, per l'armonizzazione dei modelli di *welfare* nazionali, sia per le ricadute sul nostro Paese: sebbene l'Italia disponga già oggi di numerosi strumenti di protezione, in molti casi le coperture sono limitate in termini pratici. È tuttavia essenziale che a questi risultati si giunga attraverso un confronto strutturato con le parti sociali, includendo nel dialogo sociale le rappresentanze dei liberi professionisti.

23 L'approccio One Health e il ruolo dei professionisti

Il presente capitolo è un approfondimento sull'approccio *One Health* e la sua integrazione nel sistema italiano, sotto i diversi profili della *governance* istituzionale, del coinvolgimento del mondo libero professionale e delle competenze necessarie al cambiamento. Quale approccio unificante delle diversità *One Health* presuppone, da un lato, una *governance* forte a livello centrale – che sappia coordinare le spinte provenienti da mondi eterogenei (politica, economia, scienze sociali e naturali) – e, dall'altro lato, un radicamento nei territori che tenga conto delle profonde differenze a livello locale che possono favorire o ostacolare la promozione della salute unica in chiave integrata.

Nel 2024 ha iniziato la propria attività la società ApriOH di Confprofessioni che si propone di offrire un contributo attivo alla formulazione di strategie, politiche e programmi di investimento, pubblicando un manifesto divulgativo, e di organizzare iniziative culturali ispirate all'approccio *One Health*, supportando e facendo interagire le diverse categorie professionali.

La gestione dei fenomeni sanitari secondo l'approccio One Health: dalla prevenzione dei rischi alla gestione degli impatti su ambiente e società

Il termine *One Health* indica una visione olistica della salute basata sull'interconnessione di tre diverse componenti: salute umana, salute animale e salute dell'ecosistema che sono tra di loro collegate e interdipendenti e, come tali, devono essere bilanciate e ottimizzate in modo sostenibile.

L'approccio *One Health* è condiviso dall'Accordo Tripartito di OMS, FAO e Organizzazione mondiale della sanità animale (WHOA), sottoscritto nel 2010 al fine di “coordinare le attività globali per affrontare i rischi per la salute nelle interfacce animale-uomo-ecosistemi”.

Nel 2004 – conseguentemente all'epidemia del virus SARS dell'anno precedente – la *Wildlife Conservation Society* ha pubblicato un manifesto scientifico in dodici raccomandazioni, i cosiddetti *Manhattan Principles on One World, One Health*. Il nome riprende chiaramente il termine *One Medicine* creato dallo studioso americano esperto di medicina tradizionale africana Calvin Schwabe nel 1984 per indicare le connessioni tra salute umana e animale, ma il nuovo approccio comprende anche la salute degli ecosistemi, nonché lo studio dei determinanti socio-ambientali della salute.

L'aumento esponenziale dei cambiamenti antropogenici del sistema terrestre rappresenta una minaccia per la salute e la stabilità sociale ed economica a livello globale. Infatti, le epidemie e pandemie di malattie infettive emergenti sono “una conseguenza prevedibile e prevista del modo in cui le persone si procurano e coltivano cibo, commerciano e consumano animali e alterano gli ambienti”¹⁷. Inoltre, la maggior parte delle malattie non trasmissibili (come ipertensione, malattie cardiovascolari, diabete, allergie e depressione) sono conseguenze delle tendenze di consumo alimentare e degli stili di vita di larghe fasce della popolazione.

¹⁷ *United Nations Environment Programme (UNEP), Preventing the Next Pandemic: Zoonotic diseases and how to break the chain of transmission, 2020*

In tale ottica, *One Health* si collega al concetto di sviluppo sostenibile, maturato a partire dalla fine degli anni Ottanta nel contesto delle prime connessioni tra problematica ambientale, crisi climatica e modelli di sviluppo delle economie di mercato, in una logica che è inizialmente di mera composizione degli interessi ma che diviene sempre più – oltre che parte del dibattito pubblico – un elemento di condizionamento strutturale del modello di sviluppo economico e sociale.

La prevenzione dei determinanti ambientali dei rischi sanitari presuppone anche la conoscenza dei fattori politici, sociali ed economici da cui gli stessi derivano e, specularmente, l'impatto di una malattia sulla popolazione non va affrontato solo dal punto di vista sanitario, ma, in un'ottica olistica, anche da quello ambientale e socioeconomico e dunque chiama in causa la componente politico-istituzionale nonché culturale nel senso più ampio possibile. È un dato di fatto che il contesto socio-ambientale renda i singoli individui, e le comunità, più o meno vulnerabili ad epidemie e pandemie.

L'approccio *One Health* è, dunque, a fondamento dell'Agenda 2030 dell'ONU e del *Green Deal* della Commissione Europea che rappresentano i più importanti progetti di sviluppo sostenibile attualmente in corso a livello globale.

Anche l'Unione Europea è attiva su diversi fronti, a partire dall'evoluzione sostenibile del sistema alimentare con la strategia “*farm to fork*” (dal produttore al consumatore) che interviene su tutte le fasi della filiera agroalimentare al fine di realizzare un sistema all'insegna della salute e del benessere degli uomini e degli animali e del rispetto dell'ambiente. Particolarmente rilevante è la prevenzione delle zoonosi, vale a dire le malattie infettive trasmesse da animali, domestici o selvatici, all'uomo al fine di impedirne l'introduzione nella filiera agroalimentare e la trasmissione agli esseri umani.

Un altro fronte europeo è rappresentato dalla strategia sulla biodiversità per affrontare i fattori che ne determinano la perdita come i cambiamenti climatici, gli incendi boschivi, l'insicurezza alimentare e le epidemie.

Infine, c'è il programma *EU4Health* 2021-2027 che ha l'obiettivo di proteggere l'Unione Europea da gravi minacce per la salute a carattere transfrontaliero e rafforzare la resilienza dei sistemi sanitari, anche al fine di gestire future crisi pandemiche attraverso un approccio multisettoriale. Nel 2020 è poi stata istituita dall'OMS la Commissione paneuropea per la salute e lo sviluppo sostenibile con l'obiettivo di promuovere l'adozione di politiche per la salute e il benessere.

A livello nazionale, l'Istituto Superiore di Sanità ha aderito con intensità crescente all'approccio *One Health* a partire dalla *Rome International Charter* del 2018 sino al Piano Strategico 2021-2023. A questi si aggiungono le iniziative ad oggetto specifico. Particolarmente rilevante appare il supporto dell'Istituto all'integrazione dell'approccio *One Health* nei piani nazionali di prevenzione, preparazione e risposta a minacce per la salute. Infine, nel 2021 si è tenuto a Roma il G20 della salute che ha elaborato l'*One Health based conceptual framework*, documento che discute le strategie integrate di prevenzione di future pandemie.

Il ruolo del mondo libero professionale tra le opportunità e le sfide del cambiamento

La multidisciplinarietà che è a fondamento dell'approccio *One Health* prevede l'interazione di tutte le professioni che hanno un impatto, diretto o indiretto, sulla salute e che sono chiamate a mettere a fattor comune le loro conoscenze.

Per i liberi professionisti, adottare tale approccio significa diventare protagonisti dello sviluppo sostenibile migliorando, nello stesso tempo, la qualità del servizio offerto ai propri clienti attraverso nuovi modi di pensare, pianificare il lavoro ed attuare le strategie progettate.

Così, da un lato, le professioni tradizionali sono chiamate a adeguarsi ai nuovi scenari mentre, dall'altro lato, appaiono nuove professioni rispetto alle quali l'interdisciplinarietà promossa dall'approccio *One Health* è contemporaneamente una caratteristica fondamentale e un punto di forza. Nascendo dall'innesto della duplice transizione, digitale ed ecologica, sulle attività professionali tradizionali, tali figure sono naturalmente ibride: pensiamo, ad esempio, agli ingegneri specializzati in cambiamento climatico, ai commercialisti esperti nella rendicontazione non finanziaria, ai giuristi ambientali, etc.

L'approccio *One Health* deve spingere i professionisti, innanzitutto, a sviluppare la digitalizzazione e l'interoperabilità delle basi di dati con l'obiettivo di condividere il patrimonio di conoscenze intellettuali e buone pratiche proprie di ciascuna attività professionale. In secondo luogo, ad aggiornarsi costantemente al fine di assicurare la correttezza scientifica delle informazioni condivise con il pubblico nel loro ruolo di intermediari della conoscenza in un'ottica che non è più settoriale, ma di sistema. In terzo luogo, a promuovere l'organizzazione transdisciplinare del lavoro e la creazione di reti interprofessionali di studi per sviluppare nuove opportunità di *business* e/o reinventare quelle esistenti.

Ogni categoria professionale è chiamata a dare proprio contributo alla creazione di un equilibrio migliore tra uomo e natura. Così veterinari, agronomi e geologi devono lavorare fianco a fianco per mitigare gli effetti del cambiamento climatico e proteggere le funzionalità degli ecosistemi e le risorse naturali su cui poggia la produzione agricola. Architetti e ingegneri devono garantire la qualità della progettazione urbana, della pianificazione territoriale e dei trasporti mediante la progettazione integrata e multidimensionale. I professionisti dell'area giuridica ed economica collaborano alla sfida di adattare i sistemi produttivi ai nuovi scenari della transizione ecologica, guidando le imprese nella *compliance* ambientale e garantendo l'equilibrio tra profitti aziendali e sostenibilità.

Inoltre, i professionisti devono collaborare alla promozione di abitudini alimentari sostenibili e alla riduzione degli sprechi. Infatti, le attuali tendenze di consumo alimentare hanno un enorme impatto negativo sulla salute delle persone e la relazione tra sistemi alimentari e numero crescente di epidemie di malattie infettive emergenti rappresenta una minaccia per la salute e la stabilità economica globale.

In tale scenario, i professionisti dell'area sanitaria sono in prima linea per promuovere un'alimentazione corretta e nutriente e uno stile di vita sano, oltre che per la prevenzione e la gestione di patologie associate a determinanti ambientali, così come i

veterinari lavorano sui due fronti della garanzia della qualità nutrizionale e igienico-sanitaria degli alimenti e della prevenzione delle zoonosi (le malattie infettive trasmesse da animali, domestici o selvatici, all'uomo). Ma pensiamo anche all'importanza delle professioni tecniche per affrontare la necessità collettiva di aria, acqua ed energia pulite, fattori che hanno un impatto positivo diretto fondamentale sulla salute umana.

L'approccio One-Health nel PNRR: le riforme e gli investimenti a servizio della salute globale

Lo sforzo complessivo di armonizzazione del sistema previsto dall'approccio *One Health* richiede, evidentemente, risorse notevoli che, nella fase attuale, provengono principalmente dal PNRR. Il Piano dà, infatti, spazio sia ad investimenti specifici ispirati a *One Health*, sia al suo impiego teorico in un'ottica trasversale che riguarda tutte le missioni.

Possiamo citare gli investimenti in economia circolare, agricoltura sostenibile, riduzione del rischio idrogeologico, salvaguardia della biodiversità, gestione delle risorse idriche, energie rinnovabili e la legge sul consumo di suolo (missione 2, Transizione ecologica); la creazione di *partnership* tra università, centri di ricerca e imprese per progetti di innovazione (missione 4, Istruzione); la mobilità sostenibile (missione 3, Infrastrutture); la rigenerazione urbana, l'*housing* sociale, la riqualificazione delle strutture sportive, la strategia nazionale per le aree interne (missione 5, Coesione e inclusione).

In particolare, l'approccio *One Health* è a fondamento della progettazione e implementazione della nuova medicina del territorio come disegnata dal PNRR (missione 6, Salute). L'obiettivo è superare importanti criticità, a partire dalla carenza di personale che rappresenta attualmente il maggiore ostacolo al successo di riforme e investimenti nel settore sanitario, nonché lo scarso coordinamento tra i medici di medicina generale, i pediatri di libera scelta e i medici specialistici. È parimenti innegabile che la ripartizione di competenze tra Stato e Regioni in materia di salute e ambiente possa creare difficoltà alla concreta attuazione dell'approccio *One Health*, sotto il profilo della multi-settorialità delle competenze e soprattutto della multi-istituzionalità a livello di *governance*.

Per convertire le aspirazioni del concetto *One Health* in processi istituzionali, occorre partire dalla dimensione locale dei rischi per la salute. In ambito specificamente sanitario, ciò significa conciliare le specificità dei singoli territori con la necessità di garantire un equo accesso alle cure e una risposta omogenea su tutto il territorio nazionale sotto il profilo degli *standard* strutturali, organizzativi e tecnologici. In particolare, devono essere definiti i numeri e le forme del coinvolgimento del personale sanitario nella riorganizzazione dell'assistenza, nonché della formazione – accademica e continua – necessaria alle nuove sfide che il settore è chiamato ad affrontare.

Da One Health a e-welfare: lo sviluppo della medicina del territorio e la gestione digitale integrata dei servizi alla persona

Adottare l'approccio *One Health* nell'assistenza territoriale non significa semplicemente riorganizzare gli spazi e potenziare la collaborazione tra gli attori della presa in carico del paziente. Questi due aspetti rappresentano, piuttosto, i presupposti di un percorso che – grazie al ruolo abilitante della tecnologia – consente di rivoluzionare il modo di fare prevenzione e cura.

Un percorso che parte dagli investimenti integrati del PNRR per il Fascicolo Sanitario Elettronico e la telemedicina (l'infrastruttura informatica per la cura a distanza attraverso la teleassistenza, la televisita e il teleconsulto) per arrivare ad innovazioni più complesse basate sull'intelligenza artificiale e sull'interoperabilità dei dati con fini di cura, ma anche di programmazione e di ricerca. Poter disporre di soluzioni tecnologiche sempre più avanzate significa ampliare il raggio della presa in carico del paziente, a partire dal coinvolgimento del paziente stesso che cessa di essere un mero percettore di cure, per divenire gradualmente il protagonista di un processo di *empowerment*.

Se la collaborazione interdisciplinare dei professionisti sanitari si presenta, rispetto al passato, come innovativa nelle forme e incrementata nei numeri, la collaborazione medico-paziente sembra rappresentare un fenomeno pressoché inedito e, come tale, particolarmente sfidante. L'obiettivo è valorizzare il ruolo proattivo dei cittadini nella trasformazione digitale della sanità (nonché del *welfare*) con il professionista sanitario come tramite, in piena attuazione del principio di sussidiarietà. Specularmente è proprio la messa a sistema dei dati forniti – anche direttamente – dal paziente che consente di attuare strategie di prevenzione e di gestione di situazioni di rischio.

Per raggiungere tali obiettivi occorre una *governance* delle politiche sociosanitarie all'insegna della partecipazione e dell'inclusione. Una sfida che appare molto complessa alla luce del contesto attuale di partenza, caratterizzato da un'offerta frammentata e da un'elevata burocratizzazione a cui corrisponde un livello ancora basso di digitalizzazione.

Colmare il divario digitale e le disparità territoriali attraverso l'innovazione e la formazione integrata

L'imponente sforzo di innovazione previsto dal PNRR costituisce il supporto strutturale e infrastrutturale ad un nuovo sistema di collaborazione interno al personale sanitario e tra questo ed altri soggetti esterni. Attraverso la tecnologia le diverse discipline e i diversi attori istituzionali attuano una collaborazione che deriva dalla condivisione delle informazioni e pianificano gli interventi. L'obiettivo è attuare progetti di sviluppo, programmi di educazione e di ricerca attraverso sinergie intersettoriali e intergovernative dotate di specifici programmi operativi, dal momento che molte delle sfide attuali non sono affrontabili dalle singole discipline e decisori istituzionali.

Il successo del nuovo sistema dipende, innanzitutto, dalla capacità di coloro che rappresentano il 'capitale umano' di ciascun settore di accogliere le novità di questo processo di rinnovamento all'insegna della trasformazione digitale avanzata in cui il

tema dei dati è assolutamente centrale, con le conseguenze che ciò comporta (non da ultimo, in termini di tutela della sicurezza).

In altri termini, l'impiego di strumenti digitali per la prevenzione consente di ridefinire i contorni della tradizionale collaborazione tra il mondo sanitario e quello scientifico e di estendere tale collaborazione, a partire dall'attività del singolo operatore sanitario che – abilitato dalla tecnologia – diviene parte di una rete di condivisione di dati e informazioni che possono essere utilmente impiegati per fini di studio. Il medesimo impatto positivo della tecnologia riguarda anche la salute degli animali e quella dell'ambiente, grazie a strumenti quali l'agricoltura di precisione e le biotecnologie per lo sviluppo di pratiche agricole sostenibili e compatibili con la tutela della biodiversità. L'interoperabilità delle piattaforme informatiche – in essere o da sviluppare – è un requisito fondamentale per favorire lo scambio delle informazioni.

Il tema della formazione è evidentemente essenziale allo sviluppo di linee di intervento integrate, basate su flussi di dati e nozioni provenienti da diverse fonti: il progredire delle conoscenze è condizione imprescindibile per il successo delle pratiche di integrazione dei saperi. Occorre, dunque, adeguare ai nuovi scenari i percorsi formativi universitari, i tirocini e le altre forme di inserimento dei giovani nel mondo del lavoro e la formazione continua dei professionisti coinvolti che rappresenta un fattore particolarmente rilevante per sostenere quei professionisti che lavorano nelle aree più svantaggiate (le aree interne, le periferie urbane, etc.).

La vulnerabilità delle comunità periferiche – sotto molteplici e diversi profili quali quello sanitario in senso stretto e demografico, ma anche socioeconomico e culturale – ha fatto sì che esse abbiano subito maggiormente gli effetti negativi della pandemia rispetto ad altri contesti più 'facili'.

Oggi però proprio queste comunità, grazie al supporto rivoluzionario della tecnologia abilitato appunto dalla formazione specifica, possono diventare non solamente dei centri di sperimentazione di nuove soluzioni di *welfare* sociosanitario, ma anche dei modelli virtuosi di bilanciamento tra la tutela dell'ambiente, degli animali e della salute umana intesa nel senso più ampio. Si tratta, dunque, di valorizzare risorse storicamente presenti e comuni ai territori periferici – quali la ricchezza della natura e del paesaggio, le solide tradizioni locali e lo spirito comunitario – attraverso forme di sostegno specifiche per l'innovazione.

In tale scenario, le istituzioni politiche, supportate dal contributo della scienza, svolgono un ruolo determinante nella progettazione dei quadri normativi e nella mobilitazione di risorse finanziarie, quali leve per lo sviluppo; ma molto dipende anche dalle energie sprigionate dalla società civile quali intraprendenza economica, creatività, sensibilità culturale, sviluppo delle competenze professionali, coinvolgimento del settore privato e partecipazione attiva dei cittadini. L'approccio *One Health* è anche questo.

24 I professionisti alla prova dell'Intelligenza Artificiale

Nell'ultimo anno, Confprofessioni è stata chiamata in più occasioni a confrontarsi con il tema dell'intelligenza artificiale. Le riflessioni scaturite dai molteplici incontri istituzionali e formativi tenuti ci hanno condotto a prendere coscienza delle sfide che attendono il settore delle libere professioni nel rapporto con le nuove tecnologie.

In questo capitolo riassumiamo alcune linee guida, rappresentate dai contenuti che abbiamo esposto, in particolare, nell'indagine conoscitiva sul rapporto tra intelligenza artificiale e mondo del lavoro della Camera dei deputati (dicembre 2023) e nelle audizioni presso il Senato della Repubblica sul disegno di legge recante "Disposizioni e delega al Governo in materia di intelligenza artificiale" (giugno e settembre 2024). Fermo restando che la natura inedita del tema e la rapidità con cui esso evolve, di pari passo con il progredire delle tecnologie coinvolte, non può che imporre una apertura e una elasticità di approccio sconosciute ad altri ambiti.

Se la componente tecnologica è ormai da tempo determinante nello svolgimento delle prestazioni e nell'organizzazione e gestione delle attività professionali, l'attuale evoluzione verso l'impiego su vasta scala di sistemi di intelligenza artificiale nel settore delle libere professioni impone riflessioni inedite. Infatti, il fenomeno rende improcrastinabili sia processi di consolidamento infrastrutturale e tecnologico degli studi sia un rinnovamento radicale della formazione e della cultura professionale.

In tale scenario, l'errore più grande che si possa fare consiste nell'accettare la banale polarizzazione tra apocalittici e integrati. Al contrario, bisogna comprendere che le innovazioni e le trasformazioni tecnologiche – e il loro inserimento negli ambienti economici e professionali – sono processi irreversibili che devono essere gestiti nel modo corretto allo scopo di promuovere sostenibilità, produttività e miglioramento delle condizioni di lavoro.

La visione dell'AI Act

Il regolamento europeo in materia di intelligenza artificiale approvato il 21 maggio 2024 ("AI Act") mira a garantire la vigilanza sull'impatto del fenomeno in ordine ai diritti fondamentali.

Pertanto, vi è disciplinato l'impiego di tecnologie di intelligenza artificiale in contesti sensibili, quali la sorveglianza biometrica nei luoghi pubblici, la polizia predittiva, il riconoscimento delle emozioni, le applicazioni in grado di influenzare le scelte degli elettori.

In altri ambiti, l'intelligenza artificiale presenta certamente meno ombre. Ad esempio, l'impiego delle strumentazioni più avanzate può facilitare grandemente la transizione ecologica dell'industria europea, con l'obiettivo di sostituire i combustibili fossili con le fonti rinnovabili per raggiungere la neutralità climatica del continente entro il 2050. Inoltre, grazie all'impiego di strumenti predittivi avanzati, l'intelligenza artificiale può avere un ruolo fondamentale nella gestione delle conseguenze dei cambiamenti climatici.

Per quel che concerne l'impatto sul mondo del lavoro, l'*AI Act* adotta una visione antropocentrica che vede l'utilizzo dell'intelligenza artificiale quale strumento di mero supporto all'organizzazione e alla semplificazione del lavoro umano.

Declinare la visione dell'*AI Act* rispetto all'impiego di sistemi di intelligenza artificiale nel lavoro libero professionale significa concentrarsi su tre obiettivi, che da ora in avanti devono essere a fondamento dell'azione delle istituzioni e delle parti sociali su questi temi: *prevenire, ripensare e sostenere*.

La personalità della prestazione professionale

Prevenire significa contenere i rischi che minacciano il postulato della personalità della prestazione professionale, quale principio fondamentale della relazione tra professionista e cliente. Poiché nel professionista il cliente ripone la sua fiducia, garantita dal vincolo deontologico che assicura un costante allineamento tra interesse individuale e bene della collettività, la necessità della presenza e del costante controllo del professionista sulle attività delegate all'intelligenza artificiale appare ineludibile. È questo un obiettivo che va preservato, sorvegliando le trasformazioni in atto nell'erogazione delle prestazioni professionali e nel mercato dei servizi.

Il rischio che i compiti del professionista siano delegati a sistemi di intelligenza artificiale, eventualmente gestiti da personale tecnico privo di qualifica, appare particolarmente concreto per le prestazioni intermedie dal *web*.

L'intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro professionale tramite piattaforme *web* è un fenomeno che si fa strada ad un ritmo dirompente, ma velocità e molteplicità dell'offerta possono generare diversi profili di rischio, sia per i clienti sia per i professionisti.

I clienti non hanno la possibilità di verificare personalmente la personalità della prestazione, l'idoneità della qualifica professionale e la reale professionalità dell'interlocutore, a meno che non vengano stabiliti dei metodi per certificare che la prestazione sia effettuata dal professionista.

Inoltre, l'incontro sul *web* di professionisti di diverse nazionalità, con titoli di studio non rilasciati nell'Unione Europea, pone una serie di interrogativi in merito alla deontologia e alle garanzie sulle stesse qualifiche professionali che innervano la legislazione nazionale.

D'altro canto, la transizione verso il *web* rende il professionista subordinato ai sistemi di intelligenza artificiale che regolano queste piattaforme e determinano il prezzo delle prestazioni e, quindi, la scelta comparativa tra diversi professionisti. In questo modo si corre il rischio di un possibile svilimento del lavoro intellettuale, nonché di scelte opache che gli algoritmi possano effettuare a danno della libertà del professionista.

Su tali delicate tematiche interviene una nuova direttiva europea – ancora in fase di approvazione – relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro mediate dalle piattaforme digitali. La sezione della direttiva sui diritti del lavoratore rispetto all'automazione delle piattaforme si riferisce a tutti i lavoratori, non solo a quelli in condizioni di sostanziale subordinazione, ma anche ai moltissimi professionisti che trovano nella piattaforma uno strumento di intermediazione del mercato, e che

pretendono la protezione della loro indipendenza nella scelta dei mezzi per l'esercizio della prestazione.

Prevenire significa anche garantire massima trasparenza al fine di prevenire abusi e frodi che possono discendere dall'uso distorto di dati generati artificialmente, alla luce dell'ampia casistica sulla capacità dell'intelligenza artificiale generativa (la tecnologia in grado di creare contenuti quali testi, immagini, audio, etc.) di creare contenuti falsi o ingannevoli.

L'*AI Act* rappresenta un primo passo in tal senso, prevedendo una nuova regolamentazione di *Chat GTP* per cui il *software* deve rivelare che i propri contenuti sono frutto dell'intelligenza artificiale.

Nuove competenze per nuovi scenari

Ripensare significa essere consapevoli che il corretto uso dei sistemi di intelligenza artificiale può arricchire enormemente lo svolgimento delle attività professionali, purché si creino le condizioni di tale uso.

L'esigenza più impellente, e al contempo più problematica, consiste nel radicale ripensamento della formazione del professionista a fronte della totale assenza di una formazione trasversale agli strumenti di intelligenza artificiale nei percorsi universitari nei quali attualmente si formano i liberi professionisti. Per fare alcuni esempi, oggi un corso di laurea in Giurisprudenza non prevede una formazione specifica per conoscere e utilizzare correttamente le banche dati intelligenti; allo stesso modo, un corso di laurea in Economia non prevede, per i giovani che intraprenderanno la professione di dottore commercialista, corsi di formazione dedicati all'apprendimento dei *software* che dialogano con le amministrazioni fiscali.

Più in generale, occorre chiedersi in che modo le competenze tecnologiche e i grandi temi etici connessi all'utilizzo dell'intelligenza artificiale facciano parte della formazione universitaria. La risposta, al momento, è sconcertante: se si fa eccezione per le facoltà tecniche – quali ingegneria, architettura, medicina, odontoiatria e veterinaria – nel resto dei casi la formazione universitaria professionalizzante, anche a livello di *master* di secondo livello, è del tutto inadeguata alla trasmissione dei saperi trasversali. Questa lacuna del mondo universitario fa sì che l'esigenza di apprendimento delle competenze tecnologiche venga rimessa ai singoli studi e ai professionisti, in fase di tirocinio, o al più alla formazione continua.

Pertanto, al fine di colmare la debolezza strutturale dei percorsi formativi, i *curricula* didattici andrebbero rapidamente adeguati, valorizzando la trasversalità delle competenze, a cominciare dallo sviluppo di insegnamenti dedicati alla tecnologia avanzata e all'intelligenza artificiale.

A tal fine, è necessario stimolare una maggiore collaborazione tra il mondo delle Università e le associazioni professionali, allo scopo di attivare processi di trasferimento di sapere tecnologico e di formazione permanente. L'attuale sistema di consultazione con le parti sociali che gli Atenei svolgono in modo periodico è del tutto incongruente con l'esigenza di un più radicale ripensamento dei percorsi formativi, da svolgere non nel chiuso dei consigli di facoltà, ma al contrario nell'interlocazione paritaria con le organizzazioni rappresentative del mondo del lavoro.

Le strategie di sviluppo del settore delle professioni

Il terzo predicato è *sostenere*. L'integrazione dei sistemi di intelligenza artificiale nei modelli organizzativi del lavoro professionale richiede competenze, risorse e infrastrutture adeguate a costruire ambienti idonei all'interno degli spazi nei quali si svolge quotidianamente la professione. Ci si imbatte così nel principale gap che i professionisti italiani scontano rispetto all'organizzazione delle libere professioni nelle economie più sviluppate: siamo al vertice in termini di competenze tecniche, ma i nostri studi soffrono di nanismo rispetto ai nostri colleghi francesi, tedeschi, inglesi e spagnoli. A fronte di un limitato numero di attori organizzati in forma complessa ed imprenditoriale, la massima parte dei professionisti predilige lavorare in autonomia e in solitudine, servendosi di un personale di supporto limitato e di infrastrutture ridottissime, aderendo, tutt'al più, ad accordi per la condivisione di spazi e strumenti di segreteria.

All'opposto, per intercettare le straordinarie opportunità dischiuse dalle conquiste dell'intelligenza artificiale, gli studi professionali sono chiamati ad evolvere, a crescere, a svilupparsi. Per restare competitivi, i professionisti dovranno "fare rete", dando vita a studi complessi e multidisciplinari, nei quali l'eterogeneità delle competenze possa determinare l'ampiamiento dell'offerta dei servizi, per intercettare una domanda sempre più complessa e differenziata.

In tale processo, i professionisti dovranno coinvolgere anche operatori con competenze tecniche qualificate (come *data scientists*, esperti di *e-commerce*, *data protection officers*) e investire sul personale dipendente in termini di formazione specialistica.

Per raggiungere tali ambiziosi obiettivi sarà necessario poter disporre di risorse finanziarie, anche ricorrendo a linee di credito orientate alla crescita; e sarà necessario collegarsi in modo permanente con *partner* internazionali, per partecipare a piattaforme che offrano garanzie di stabilità in un mercato in continua oscillazione.

Il professionista indipendente lascerà dunque spazio ad un'aggregazione a carattere multidisciplinare, che consentirà di sostenere gli investimenti necessari e agevolerà lo sviluppo delle specializzazioni e delle iper-specializzazioni professionali, così come l'implementazione di sistemi tecnologici avanzati.

È evidente che una vera e propria transizione infrastrutturale ed organizzativa attende i professionisti italiani: essa richiederà non solamente tempi lunghi e costi ingenti, ma anche la disponibilità al mutamento della *forma mentis*. E se ciò è vero per tutte le direttrici della transizione digitale, è particolarmente vero con riferimento all'implementazione di sistemi di intelligenza artificiale nelle attività professionali.

L'impatto dell'intelligenza artificiale sul lavoro intellettuale

Nell'immaginario comune si va affermando un concetto di intelligenza artificiale che sembra trarre spunto dal noto personaggio letterario di Mr. Hyde: un fenomeno in grado di sfuggire all'attenzione del proprio creatore per acquisire vita propria. Una visione che, per quanto suggestiva, non potrebbe essere più lontana dalla realtà. Come sottolineato in un recente studio¹⁸, "i risultati della transizione tecnologica non sono

¹⁸ *Generative AI and jobs: A global analysis on job quantity and quality*, Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), 2023.

predeterminati. Sono gli esseri umani che stanno all'origine della decisione di incorporare tali tecnologie e sono loro che devono guidare il processo di transizione". Inoltre, l'intelligenza artificiale generativa ha maggiori probabilità di aumentare i posti di lavoro, anziché distruggerli, producendo piuttosto cambiamenti positivi nella qualità del lavoro, in particolare sul fronte dell'automazione.

Le professioni intellettuali sono, in tal senso, emblematiche: l'introduzione su vasta scala di strumenti tecnologici in grado di eseguire compiti cognitivi, quali attività di ricerca, analisi di testi e redazione di documenti, consente di automatizzare le mansioni routinarie per lasciare spazio ad attività ad alto valore aggiunto quali la formazione avanzata e la consulenza strategica.

Grazie a tali sistemi, il professionista acquisisce la capacità di prevedere i bisogni dei clienti. Infatti, gli studi professionali, per la loro natura di intermediari, gestiscono un numero consistente di dati che possono essere analizzati e valorizzati per raffinare la prestazione professionale e sviluppare servizi a carattere predittivo e di analisi prospettica. Tanto più se questa massa di informazioni potrà essere messa a sistema attraverso banche dati inter-studio, per sviluppare curve specifiche di apprendimento, potenziando così gli algoritmi sia nella loro formulazione teorica che nella loro applicabilità specifica.

Si pensi all'ambito legale, dove si parla già da tempo di giustizia predittiva, vale a dire la creazione di algoritmi in grado di prevedere l'esito dei procedimenti giuridici attraverso l'analisi di leggi, sentenze e contributi dottrinali. Grazie a tali strumenti, gli avvocati possono decidere con grande velocità ed efficienza l'impostazione delle cause e le strategie difensive.

Ma anche all'innovazione dei meccanismi tradizionali di consulenza aziendale grazie agli strumenti digitali. Da un lato, l'utilizzo di modelli predittivi consente di accompagnare le imprese (anche quelle meno strutturate) in percorsi di crescita efficaci, ad esempio per implementare strategie per il lancio di prodotti e servizi innovativi ovvero per il posizionamento attivo in nuovi mercati. Dall'altro lato, l'impiego di tecnologie avanzate consente di sviluppare il rapporto con il cliente che non è più mero percettore della prestazione professionale, ma diventa fornitore di dati, informazioni e *feedback* a beneficio della qualità e dell'efficienza del lavoro del professionista.

Quest'ultimo profilo è particolarmente rilevante anche in ambito sanitario. Il settore è oggi particolarmente coinvolto in un processo di rinnovamento all'insegna della trasformazione digitale avanzata che offre grandi opportunità sotto i profili, tra loro collegati, della prossimità e della continuità assistenziale. Ad esempio, la gestione delle patologie croniche, ma anche delle malattie mentali e delle dipendenze, è sempre più tecnologica grazie a terapie digitali caratterizzate dalla promozione di comportamenti proattivi del paziente (pensiamo al monitoraggio da remoto delle condizioni di salute grazie a dispositivi indossabili). Specularmente è proprio la messa a sistema e l'elaborazione dei dati forniti direttamente dal paziente che consente di attuare strategie di prevenzione e di gestione di situazioni di rischio.

Il ruolo centrale dei professionisti nell'affermazione dell'intelligenza artificiale

La costruzione di sistemi di intelligenza artificiale specificamente pensati per le attività professionali rappresenta attualmente il profilo più avanzato della trasformazione

digitale del mondo professionale. Ed è certo che i professionisti che in Italia e negli altri Paesi europei stanno già sperimentando, seppur lentamente, le innovazioni legate all'intelligenza artificiale si troveranno in pochi anni in una posizione competitiva rispetto ai loro concorrenti italiani e stranieri.

Il lavoro libero professionale – ed in particolare le professioni tradizionali, che ne rappresentano il nucleo originario – affonda le proprie radici in una storia quasi millenaria. Nel corso dei secoli, i liberi professionisti di ogni settore sono stati chiamati a confrontarsi con rivoluzioni scientifiche e tecnologiche di portata epocale. L'elevatissima qualificazione intellettuale dei professionisti ha fatto sì che, nei grandi tornanti di questa storia, essi vestissero i panni di apripista dell'innovazione e di fautori del rinnovamento, a beneficio della società nel suo insieme.

Oggi, questo entusiasmo nei confronti dell'innovazione non è certo venuto meno. L'attuale fase di sperimentazione e implementazione dei più avanzati sistemi di intelligenza artificiale sta creando una sempre maggior consapevolezza – a tutti i livelli del mondo professionale – del fatto che la collaborazione tra la tecnologia intelligente e la conoscenza scientifico-professionale è un fattore fondamentale, in grado di accelerare le dinamiche della crescita sostenibile.

Altrettanto forte è la convinzione che il ruolo dei professionisti, in quanto esperti umani, rimanga centrale per garantire l'efficacia e l'appropriatezza dei sistemi tecnologici esperti. Infatti, anche nei sistemi di intelligenza artificiale di ultima generazione, l'interazione fra uomo e macchina è, comunque, necessaria poiché la tecnologia intelligente, per quanto evoluta, non potrà mai acquisire la conoscenza che deriva dall'esperienza del professionista e la prontezza nella reazione alla novità dei problemi e dei contesti.

Nello scenario che si è descritto, le istituzioni pubbliche e le organizzazioni di rappresentanza hanno il compito di collaborare per costituire un ambiente idoneo che favorisca l'incontro tra competenze intellettuali e nuove tecnologie.

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, Fisascat-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	12.789	2023
3 Architetti, Pianificatori, Paesaggisti e Conservatori	154.178	2017	160.319	2023
4 Assistenti sociali	42.021	2015	47.784	2024
5 Attuari	913	2017	1.158	2023
6 Avvocati	242.935	2017	242.670	2023
7 Biologi	38.364	2017	54.733	2023
8 Chimici e fisici	8.628	2017	10.237	2023
9 Consulenti del lavoro	26.034	2017	25.227	2023
10 Consulenti in proprietà industriale	1.206	2017	1.325	2023
11 Dottori agronomi e Dottori forestali	20.408	2017	19.639	2022
12 Dottori commercialisti e Esperti contabili	117.916	2017	120.424	2023
13 Farmacisti	97.585	2017	101.092	2023
14 Geologi	12.583	2017	12.302	2024
15 Geometri	105.427	2017	85.502	2023
16 Giornalisti	99.688	2016	29.713	2023
17 Guide alpine	1.874	2017	2.237	2024
18 Infermieri	441.795	2017	457.015	2024
19 Ingegneri	240.778	2016	250.608	2023
20 Maestri di sci	*14.000	2017	14.574	2024
21 Medici chirurghi e odontoiatri	430.147	2017	480.492	2023
22 Notai	5.026	2017	5.033	2023
23 Ostetriche	20.351	2017	20.789	2023
24 Periti agrari e Periti agrari laureati	14.985	2017	12.485	2023
25 Periti industriali e Periti industriali laureati	41.400	2017	36.965	2023
26 Psicologi	100.722	2017	132.747	2023
27 Spedizionieri doganali	1.805	2017	1.513	2024
28 Tecnici sanitari di radiologia medica**	28.126	2017	139.250	2023
29 Tecnologi alimentari	1.830	2017	1.848	2023
30 Veterinari	29.038	2017	35.429	2024
Totale	2.339.248		2.515.916	

*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 2023 sono oltre 1,2 milioni gli iscritti alle Casse di previdenza, dato che però non comprende solo i liberi professionisti, ma anche, in molti casi, i professionisti dipendenti (tabella che segue).

	Casse	Anno	Numero iscritti*
1	CF Avvocati e procuratori	2023	236.946
2	CIPAG Geometri	2023	75.393
3	CNN Notai	2023	5.005
4	CNPADC Commercialisti	2023	73.307
5	CNPR Ragionieri	2023	22.900
6	ENPAB Biologi	2023	18.138
7	ENPACL Consulenti del lavoro	2023	25.265
8	ENPAF Farmacisti	2022	102.757
9	ENPAIA 2 Periti agrari Agrotecnici	2023	3.440 2.491
10	ENPAM <i>ENPAM Q.B</i>	2023	215.226
11	ENPAP Psicologi	2023	81.761
12	ENPAPI Gestione separata	2023	23.806
13	ENPAV Veterinari	2023	27.341
14	EPAP Agronomi e forestali Attuari Chimici e Fisici Geologi	2023	9.684 112 1.933 7.596
15	EPPI Periti industriali	2023	13.174
16	FASC Spedizionieri e corrieri	2023	55.277
17	INARCASSA Architetti Ingegneri	2023	92.835 82.484
18	INPGI - GESTIONE SEPARATA Giornalisti e pubblicisti	2023	26.118
	TOTALE		1.202.989

*Negli iscritti sono compresi anche i pensionati attivi

Fonte: rilevazione Osservatorio delle libere professioni su dati Casse di previdenza

Le professioni non organizzate in ordini e collegi nell'anagrafe Mimit

L'art. 2, comma 7, della legge n. 4/2013 prevede la pubblicazione sul sito web del Ministero delle Imprese e del Made in Italy dell'elenco delle associazioni professionali che dichiarano di possedere le caratteristiche indicate ai commi 4, 5 e 6 dell'art. 2.

In particolare, le associazioni professionali devono promuovere forme di garanzia a tutela dell'utente, tra cui l'attivazione di uno sportello di riferimento per il cittadino consumatore, presso il quale i committenti delle prestazioni professionali possano rivolgersi in caso di contenzioso con i singoli professionisti, nonché ottenere informazioni relative all'attività professionale in generale e agli standard qualitativi da esse richiesti agli iscritti (comma 4, art. 2). Inoltre, le associazioni possono autorizzare i propri iscritti ad utilizzare il riferimento all'iscrizione all'associazione come marchio/attestato di qualità dei propri servizi, ma rimane di loro pertinenza "l'adozione e l'uso di denominazioni professionali relative a professioni organizzate in ordini o collegi" (comma 5, art. 2). Ai professionisti iscritti a queste associazioni inoltre "non è consentito l'esercizio delle attività professionali riservate dalla legge a specifiche categorie di soggetti, salvo il caso in cui dimostrino il possesso dei requisiti previsti dalla legge e l'iscrizione al relativo albo professionale" (comma 6, art. 2).

ASSOCIAZIONI- SETTORE	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024*	Comp. 2017	Comp. 2024	Var. 2023-2024
Senza attestato di qualità											
<i>Arte, sport, spettacolo</i>	4	5	7	8	10	11	11	11	36,4%	28,9%	0,0%
<i>Azienda</i>	1	2	2	2	5	5	8	9	9,1%	23,7%	12,5%
<i>Management</i>	0	1	2	2	2	3	4	4	0,0%	10,5%	0,0%
<i>Amministrativa</i>	1	1	2	2	2	3	3	2	9,1%	5,3%	-33,3%
<i>Formazione</i>	1	1	1	1	2	3	3	3	9,1%	7,9%	0,0%
<i>Immobiliare</i>	2	2	2	2	2	3	3	3	18,2%	7,9%	0,0%
<i>Traduttori e interpreti</i>	1	1	1	1	1	2	2	2	9,1%	5,3%	0,0%
<i>Salute</i>	0	0	0	0	0	0	1	3	0,0%	7,9%	200,0%
<i>Sicurezza e prevenzione</i>	1	1	1	1	1	1	1	1	9,1%	2,6%	0,0%
Totale	11	14	18	19	25	31	36	38	100,0%	100,0%	5,6%
Con attestato di qualità											
<i>Arte, Sport, Spettacolo</i>	15	17	32	36	38	49	56	58	10,5%	15,9%	3,6%
<i>Azienda</i>	30	31	40	43	44	48	55	60	21,0%	16,5%	9,1%
<i>Formazione</i>	12	13	24	26	31	45	49	52	8,4%	14,3%	6,1%
<i>Salute</i>	18	20	25	30	34	40	44	50	12,6%	13,7%	13,6%
<i>Immobiliare</i>	16	17	21	22	26	26	27	28	11,2%	7,7%	3,7%
<i>Famiglia</i>	10	11	16	17	17	20	20	25	7,0%	6,9%	25,0%
<i>Management</i>	10	11	18	17	17	19	20	23	7,0%	6,3%	15,0%
<i>Sicurezza E Prevenzione</i>	10	12	13	15	16	18	18	20	7,0%	5,5%	11,1%
<i>Amministrativa</i>	6	8	11	11	12	13	14	14	4,2%	3,8%	0,0%
<i>Ambiente</i>	6	6	9	11	11	11	13	14	4,2%	3,8%	7,7%
<i>Traduttori E Interpreti</i>	6	6	6	9	10	12	12	13	4,2%	3,6%	8,3%
<i>Informatica</i>	4	4	6	6	6	6	6	7	2,8%	1,9%	16,7%
Totale	143	156	221	243	262	307	334	364	100,0%	100,0%	9,0%
Totale complessivo	154	170	239	262	287	338	370	402	100,0%	100,0%	8,6%

*I dati sono aggiornati a settembre 2024

Fonti e metodi

CADIPROF Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa per i Lavoratori degli Studi Professionali

La Cadiprof è la Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa per i Lavoratori degli Studi Professionali.

La cassa è un organismo bilaterale istituito mediante CCNL Studi Professionali, che ha lo scopo di gestire i trattamenti assistenziali sanitari supplementari – obbligatori in quanto contrattualmente previsti – a favore dei dipendenti assunti con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) Studi Professionali.

Gli associati che la compongono, e la hanno istituita, sono le parti sociali firmatarie del CCNL.

I trattamenti assistenziali previsti dal Piano Sanitario Cadiprof ben si adattano alle esigenze della popolazione assistita, costituita per oltre l'80% da donne in giovane età.

La Cadiprof rappresenta un importante strumento che può servire a migliorare sempre più le condizioni di vita e di lavoro dei dipendenti del settore.

E.BI.PRO Ente Bilaterale Nazionale per gli Studi Professionali

Costituito dalle parti sociali del settore degli studi professionali è chiamato dal Ccnl del comparto ad operare a favore dei lavoratori in ambiti strategici come la tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, la formazione, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, il sostegno al reddito e il welfare.

È altresì prevista una apposita gestione, la Gestione Professionisti, che eroga prestazioni a favore dei professionisti. Insieme a Cadiprof, la Cassa di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori e, a 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 Confprofessionioni 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	
<i>Nord Ovest</i>	Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia
<i>Nord Est</i>	Trentino Alto Adige, Veneto, Friuli Venezia Giulia, Emilia Romagna
CENTRO	
<i>Centro</i>	Toscana, Umbria, Marche, Lazio
MEZZOGIORNO	
<i>Sud</i>	Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria
<i>Isole</i>	Sicilia, Sardegna

Bibliografia

- Anvur (2017). *Un primo studio sulla presenza e sul ruolo delle professioni in ambito universitario*, Roma: Anvur, pp.167.
- Antonini L. (2012). *Sulle funzioni pubbliche e sussidiarie delle libere professioni*. Roma: Fondazione Magna Carta.
- Bagnasco A. (2008). *Ceto medio. Perché e come occuparsene*. Bologna: Il Mulino.
- Bagnasco A. (2016). *La questione del ceto medio. Un racconto del cambiamento sociale*. Bologna: Il Mulino.
- Banks C. P. (2023). *The American Legal Profession. The Myths and Realities of Practicing Law*. Londra: Routledge.
- Bannò M., Filippi E., Trento S. (2021). *Rischi di automazione delle occupazioni: una stima per l'Italia*, in “Stato e Mercato”, n. 123 (3), pp. 315-350.
- Bologna S. (2018). *The rise of the european self-employed workforce*. Milano-Udine: Mimesis International.
- Bologna S. (2019). *Ritorno a Trieste*. Scritti over 80. 2017-2019, Trieste: Asterios.
- Bologna S. e Curi S. (2019). *Relazioni industriali e servizi di logistica: uno studio preliminare*, in “Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali”, n. 161, pp. 125-156.
- Buratti A., Feltrin P. (2020). *Il lavoro autonomo professionale. Le trasformazioni in corso e le sfide future*, in Cnel (a cura di), XXII Rapporto. Mercato del lavoro e contrattazione 2020. Roma: Cnel, pp. 169-191.
- Buratti A., Feltrin P. (2021). *Il lavoro libero professionale tra crescita del capitale umano ed esigenze di sviluppo organizzativo*, in Cnel (a cura di), XXIII Rapporto. Mercato del lavoro e contrattazione 2021. Roma: Cnel, pp. 125-157.
- Canavesi G. (a cura di, 2017). *La previdenza dei liberi professionisti dalla privatizzazione alla Riforma Fornero*. Torino: Giappichelli.
- Carrieri M., Feltrin P., Zan S. (2021). *Lo strano caso della resilienza delle associazioni di rappresentanza di interessi*, in F. Bassanini, T. Treu e G. Vittadini (a cura di), Una società di persone? I corpi intermedi nella società di oggi e di domani. Bologna: Il Mulino, pp. 35-70.
- CENSIS (2017). *51° Rapporto sulla situazione sociale del Paese*. Roma: Franco Angeli.
- Centro Studi e Ricerche di Itinerari Previdenziali (2018). *Quinto Rapporto su Il Bilancio del Sistema Previdenziale italiano. Andamenti finanziari e demografici delle pensioni e dell'assistenza per l'anno 2016* (<http://www.itinerariprevidenziali.it/site/home/biblioteca/publicazioni/documento32046141.html>).
- Cereda D., Tirani M., Rovida F., Demicheli V., Ajelli M., Poletti P., Trentini F., Guzzetta G., Marziano V., Barone A., Magoni M., Deandrea S., Diurno G., Lombardo M., Faccini M., Pan A., Bruno R., Pariani E., Grasselli G., Piatti A., Gramegna M.,

Baldanti F., Melegaro A., Merler S. (2020). *The early phase of the COVID-19 outbreak in Lombardy, Italy*. ArXiv:2003.09320v1.

Colavitti G. (2017). *Commento all'art. 15. Libertà professionale e tradizioni costituzionali comuni: le attività professionali nella Carte dei diritti fondamentali UE*, in R. Mastroianni, O. Pollicino, S. Allegrezza, F. Pappalardo, O. Razzolini (a cura di), *Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea*, Giuffrè, Milano.

Consorzio interuniversitario Almalaura (2019). *IV Indagine (2019) - Profilo dei Dottori di ricerca 2018* (https://www.almalaura.it/universita/indagini/dottori/profilo/profilo_dottori2018).

Consorzio interuniversitario Almalaura (2022). *XXIV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati* (<https://www.almalaura.it/i-dati/le-nostre-indagini/condizione-occupazionale-laureati>).

Consorzio interuniversitario Almalaura (2023). *XXV Indagine Condizione occupazionale dei Laureati* (<https://www.almalaura.it/i-dati/le-nostre-indagini/condizione-occupazionale-laureati>).

Cori A., Ferguson N.M., Fraser C., Cauchemez S. (2013). *A new framework and software to estimate time-varying reproduction numbers during epidemics*. Am J Epidemiol.; 178(9):1505-1512. doi:10.1093/aje/kwt133.

Cramarossa M., Maraglino Misciagna M. (2024). *Intelligenza artificiale, imprese e professioni*, Milano: Giuffrè Francis & Taylor.

Della Cananea G. (2003). *L'ordinamento delle professioni*. in S. Cassese (a cura di), *Trattato di diritto amministrativo. Parte speciale. tomo II*. Milano: Giuffrè.

Dent M. (2023). *Professions and Professionalism: A Research Overview*. Londra: Routledge.

De Vitiis, C., Di Consiglio, L., & Falorsi, S. (2005). *Studio del disegno campionario per la nuova rilevazione continua sulle Forze di Lavoro*. Roma: Contributi ISTAT.

D'Alfonso S., De Chiara A., Manfredi G. (2018). *Mafie e libere professioni: come contrastare l'aerea grigia*. Roma: Donzelli Editore.

Eurobarometro. *Sondaggi d'opinione del Parlamento europeo*. (<https://www.europarl.europa.eu/at-your-service/it/be-heard/eurobarometer/plenary-insights-october-ii-2021>).

Eurostat, (2017). *Employment and unemployment (LFS) Database* (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>).

Eurostat (2018). *Labour Force Survey (LFS) ad-hoc module 2017 on the self-employed persons – Assessment Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union (<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-statistical-reports/-/KS-39-18-011>).

Fabbris L., Feltrin P. (2021). *Istruzione, sviluppo e territori: quali relazioni?*, in Osservatorio delle libere professioni (a cura di), *VI Rapporto sulle libere professioni in Italia. Anno 2021*, Milano: La Comunicazione, pp. 169-183.

Feltrin P. (a cura di, 2013). *Trasformazioni delle professioni e regolazione in Europa*. Milano: Wolters Kluwer Italia.

Feltrin P. (2021). *Decisione politica e rappresentanza degli interessi nello 'stato di eccezione' della crisi pandemica*, in C. Cordiano, M. Bonin, S. Tardivo (a cura di), *Gli ospedali italiani nell'età della transizione*, vol I: Organizzazione e gestione della sanità ospedaliera (coordinamento di M. Bonin). Milano: Bruno Mondadori, pp. 383-396.

Feltrin P. (2022). *Non è una professione per giovani*, in “Il libero professionista reloaded”, n. 6, pp. 64-68.

Feltrin P., Rosato S. (2021). *Una terza rivoluzione (imprevista) nel lavoro indipendente e il riaccendersi della discussione sulle sue tutele*, in “Lavoro Diritti Europa”, n. 2, pp. 36, (<https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/principi-e-fonti/683-una-terza-rivoluzione-imprevista-nel-lavoro-indipendente-e-il-riaccendersi-della-discussione-sulle-sue-tutele>).

Ferrucci G. (2024). *Lavoro autonomo qualificato. Definizione, ambiti professionali, vincoli e soddisfazione*, Roma: Working Paper FDV, n. 11, pp. 42.

Fondoprofessioni (2023). *Fondoprofessioni e la formazione continua – Rapporto sugli andamenti, buone pratiche e possibili evoluzioni – Anno 2023*. (<https://www.fondoprofessioni.it/wp-content/uploads/2024/01/Fondoprofessioni-e-la-formazione-continua.pdf>)

Freidson E. (2001). *Professionalism: the third logic*, London: Polity Press.

INPS (2016). *XV rapporto annuale. Anagni: Arti Grafiche Agostine*. (https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Allegati/2103INPS_rapporto_annuale_7_luglio_2016.pdf).

INPS (2018). *XVII Rapporto Annuale. Anagni: Evoluzione Stampa*. (https://www.inps.it/docallegatiNP/Mig/Dati_analisi_bilanci/Rapporti_annuali/Inps_R.A._XVII_bassa.pdf).

INPS (2021). *L'innovazione dell'Inps per il rilancio del Paese - XX Rapporto Annuale*. (<https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xx-rapporto-annuale>)

INPS (2022). *Conoscere il paese per costruire il futuro - XXI Rapporto Annuale*. (<https://www.inps.it/dati-ricerche-e-bilanci/rapporti-annuali/xxi-rapporto-annuale>)

INPS (2023). *XXII Rapporto Annuale*. (<https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxii-rapporto-annuale.html>)

INPS (2024). *XXIII Rapporto Annuale*. (<https://www.inps.it/it/it/dati-e-bilanci/rapporti-annuali/xxiii-rapporto-annuale.html>)

ISFOL (2008). *Rapporto 2008 Isfol*. Cosenza: Rubbettino.

ISTAT (2013). *La classificazione delle professioni*, Roma: Istat.

ISTAT (2017). *Rilevazione continua sulle forze di lavoro*. Roma: Istat.

ISTAT (2019). *Rapporto sulla competitività dei settori produttivi* (<https://www.istat.it/storage/settori-produttivi/2019/Rapporto-Competitivita-2019.pdf>).

ISTAT (anni vari). *Italia in cifre* (<http://www.istat.it/it/files/2016/12/ItaliaCifre2016.pdf>).

ISTAT (anni vari). *Rapporto annuale. La situazione del Paese* (www.istat.it/it/files/2016/05/Ra2016.pdf).

ISTAT. *Nota mensile sull'andamento dell'economia italiana* (mesi vari). (<https://www.istat.it/it/archivio/nota+mensile>).

ISTAT (2021). *Rapporto annuale 2021 - la situazione del Paese*. (<https://www.istat.it/it/archivio/259060>)

ISTAT (2022). *Rapporto annuale 2022 - la situazione del Paese*. (<https://www.istat.it/it/archivio/271806>)

ISTAT (2023). *Rapporto annuale 2023 - la situazione del Paese*. (<https://www.istat.it/it/archivio/285017>)

ISTAT (2023). *I giovani del Mezzogiorno: L'incerta transizione all'età adulta. Rapporto annuale 2022 - la situazione del Paese*. Istat: Statistiche Focus.

ISTAT (2024). *Migrazioni interne e internazionali della popolazione residente – Anni 2022-2023*. Istat: Statistiche Report.

ISTAT (2024). *Rapporto annuale 2024 - la situazione del Paese*. (<https://www.istat.it/evento/rapporto-annuale-2024-la-situazione-del-paese/>)

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 (2023), *OECD Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*, OECD Publishing, Paris, (<https://doi.org/10.1787/08785bba-en>).

OECD (2019). *Education at a Glance 2019*. OECD Indicators. Paris: OECD Publishing.

Osservatorio delle libere professioni (2017). *Rapporto 2017 sulle libere professioni in Italia*. Milano: Wolters Kluwer Italia (<https://confprofessioni.eu/osservatorio-archivio-dei-rapporti-sulle-libere-professioni-in-italia/>).

Osservatorio delle libere professioni (2018). *Rapporto 2018 sulle libere professioni in Italia*. Milano: Wolters Kluwer Italia (<https://confprofessioni.eu/osservatorio-archivio-dei-rapporti-sulle-libere-professioni-in-italia/>).

Osservatorio delle libere professioni (2019). *IV Rapporto sulle libere professioni in Italia*. Milano: Wolters Kluwer Italia (<https://confprofessioni.eu/osservatorio-archivio-dei-rapporti-sulle-libere-professioni-in-italia/>).

Osservatorio delle libere professioni (2020). *V Rapporto sulle libere professioni in Italia*. Milano: Wolters Kluwer Italia (<https://confprofessioni.eu/osservatorio-archivio-dei-rapporti-sulle-libere-professioni-in-italia/>).

Osservatorio delle libere professioni (2021). *VI Rapporto sulle libere professioni in Italia*. Milano: Lp Comunicazione (<https://confprofessioni.eu/osservatorio-archivio-dei-rapporti-sulle-libere-professioni-in-italia/>).

Osservatorio delle libere professioni (2022). *VII Rapporto sulle libere professioni in Italia*. Milano: Lp Comunicazione (<https://confprofessioni.eu/osservatorio-rapporto-sulle-libere-professioni-in-italia/>).

Osservatorio delle libere professioni (2023). *VIII Rapporto sulle libere professioni in Italia*. Milano: Lp Comunicazione (<https://confprofessioni.eu/osservatorio-rapporto-sulle-libere-professioni-in-italia/>).

Osservatorio UniCredit Piccole Imprese (2009). *Rapporto UniCredit sulle piccole imprese*. Milano: Unicredit SpA.

Perulli P. (2024). *Anime creative. Da Prometeo a Steve Job*, Bologna: Il Mulino.

Ranci C. (a cura di, 2008). *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*. Bologna: Il Mulino.

Rapelli S. (2012). *European I-Pros: a study*. London: PCG.

Reyneri E. (1996 e ed. succ.). *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologna: Il Mulino.

Soru A. (2018) *Definition, characteristics and trends of independent professionals in the European Union*, in Soru A., Zanni C., Sinibaldi E. I-WIRE. Independent Workers and Industrial Relations in Europe. WP4. Survey (https://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/04/i-wire-survey_fin.pdf).

Spada Research (2009). *British Professions Today: the state of the sector*. Londra: Spada (<http://www.spada.co.uk/wpcontent/uploads/2009/05/spada-british-professions-today.pdf>).

Susskind R. e Susskind D. (2023). *Il futuro delle professioni. Come la tecnologia trasformerà il lavoro dei professionisti*. Soveria Mannelli: Rubettino.

Tiraboschi M. (a cura di, 2012). *Il lavoro negli studi professionali. Quadro normativo, modelli organizzativi, tipologie contrattuali in Italia, Francia, Germania e Regno Unito*. Milano: Wolters Kluwer Italia.

Tizzano A. (1985). *Professioni e servizi nella CEE*. Padova: Cedam.

UNECE - Conference of European Statisticians (2017). *Census and Social Surveys Integrated System* (Note by Istat – Stefano Falorsi), Working Paper 23, Geneva, Switzerland.

UNECE - Conference of European Statisticians (2019). *The multiannual dissemination programme in the Italian Permanent Census of Population: towards more timely statistics* (Note by Istat – Simona Mastroluca and Mariangela Verrascina), ECE/CES/GE.41/2019/16, Geneva, Switzerland.

Vandelplas A. & Thum Thysen A. (2019). *Skill mismatch and productivity in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

 **OSSERVATORIO *delle***
LIBERE PROFESSIONI

 **CONF**
PROFESSIONI
confederazione italiana libere professioni

ISBN 979-12-80876-03-4



9 791280 876034