







Il *Rapporto 2018 sulle libere professioni in Italia* è realizzato dalla Fondazione Osservatorio delle libere professioni di Confprofessioni. La progettazione e la responsabilità scientifica sono di Paolo Feltrin. Il coordinamento e la direzione dei lavori di raccolta, elaborazione e presentazione dei dati sono di Dario Dolce. L'elaborazione dei dati, la costruzione degli indicatori e la realizzazione delle relative tavole sono di Marcella Bugani e Giulia Passavanti. Il rendiconto dell'attività normativa è di Andrea Buratti.

Nei mesi di maggio e giugno 2018 l'Osservatorio delle libere professioni ha realizzato una indagine demoscopica basata su 3.000 interviste, condotte con metodo CATI, su di un campione rappresentativo di liberi professionisti italiani per professione, area territoriale, sesso ed età. Una sintesi delle risultanze viene presentata nella Parte Terza del Rapporto.

La stesura dei capitoli 1, 2 e 4 è da attribuire a Marcella Bugani, mentre i capitoli 3, 10 e 11 sono da attribuire a Giulia Passavanti. I capitoli 5, 6, e 7, relativi all'indagine demoscopica, sono da attribuire a Manuela De Colle. Il capitolo 8, dedicato alla ricostruzione storica del contratto degli studi professionali, è di Francesco Lucrezio Monticelli. I capitoli 12 e 13, dedicati all'attività normativa nell'anno in Europa e in Italia, sono di Andrea Buratti. La revisione finale del Rapporto è stata curata da Dario Dolce e Paolo Feltrin.

Si ringraziano Ministero dell'Economia e delle Finanze, Ministero dello Sviluppo Economico, Istat, Inps, Sose, Adepp, Cadiprof, Ebipro e FondoProfessioni per l'accesso alle relative basi-dati e per la fattiva collaborazione.

Contatti:

Osservatorio delle libere professioni, c/o Confprofessioni

Viale Pasteur, 65 - 00144 - Roma

Tel. +39 06 5422 0278

Mail: [osservatorio@confprofessioni.eu](mailto:osservatorio@confprofessioni.eu)

Il *Rapporto 2018 sulle libere professioni in Italia* è disponibile anche nel sito [www.confprofessioni.eu](http://www.confprofessioni.eu) nell'area dedicata all'Osservatorio delle libere professioni. In tale area sono disponibili le tavole analitiche di tutti i grafici, figure e tabelle presenti nel rapporto.

# Indice

Premessa. Le informazioni statistiche, una risorsa per la rappresentanza di Gaetano Stella	7
<b><u>Parte I. Le libere professioni in Europa</u></b>	<b>11</b>
1 I numeri e le tendenze nella Comunità Europea	13
2 La mobilità dei professionisti all'interno della Comunità Europea	18
<b><u>Parte II. Le libere professioni in Italia</u></b>	<b>25</b>
3 I numeri e le tendenze in Italia	27
4 I redditi dei liberi professionisti	43
<b><u>Parte III. I professionisti dopo la crisi. Un'indagine demoscopica</u></b>	<b>47</b>
5 La survey. Aspetti metodologici	49
6 Mondi professionali e modelli organizzativi	51
7 Identità professionale, soddisfazione nel lavoro e sfide future	57
8 Le istanze di rappresentanza	64
<b><u>Parte IV. Il lavoro negli studi professionali. La prospettiva contrattuale</u></b>	<b>71</b>
9 Il contratto degli studi professionali. Una storia quarantennale	73
10 L'assistenza sanitaria integrativa	84
11 La bilateralità e il welfare dei professionisti	95
<b><u>Parte V. L'attività normativa e regolamentare sui professionisti</u></b>	<b>103</b>
12 La legislazione in tema di professioni in Europa	105
13 La legislazione in tema di professioni in Italia	119
<b><u>Parte VI. Documentazione statistica, fonti e metodi</u></b>	<b>129</b>
Ordini, collegi, casse di previdenza e professioni non ordinistiche	131
Tavole statistiche di base	138
Fonti e metodi	146
Glossario	153
Bibliografia	157



## Premessa. Le informazioni statistiche, una risorsa per la rappresentanza

di Gaetano Stella

*È con grande soddisfazione che presento ai professionisti e ai decisori pubblici la seconda edizione del Rapporto sulle libere professioni in Italia, pubblicazione a cadenza annuale curata dal nostro “Osservatorio delle Libere professioni”, al quale proprio nei mesi scorsi abbiamo conferito adeguata veste giuridico-organizzativa. Si tratta di un obiettivo a lungo perseguito negli anni trascorsi perché siamo convinti di quanto la nostra autorevolezza dipenda in primo luogo dalla capacità di dare conto in modo imparziale e completo della complessità del mondo che rappresentiamo. Sotto questo profilo, piacciono o meno, i dati statistici non ammettono i se e i ma, hanno dalla loro parte la solidità dell'evidenza empirica, e, solo partendo dalla nostra capacità di interpretarli correttamente, possiamo costruire le nostre strategie di rappresentanza.*

*Il Rapporto di quest'anno conferma la struttura informativa della scorsa edizione, proponendo nostre elaborazioni originali a partire dai dati di fonte Istat, Agenzia delle Entrate, Ministero dell'Economia, Inps, Sose, Adepp, e Ordini professionali, a cui si aggiunge, come di consueto, una ricognizione puntuale sulle fonti normative a livello europeo e nazionale.*

*Rispetto a questo impianto ricorrente di dati strutturali, quest'anno viene proposta la novità di un'indagine demoscopica di grandi dimensioni, con interviste a 3.000 liberi professionisti, una delle più ampie mai condotta nel nostro paese, una vera e propria miniera di informazioni sulle caratteristiche dei professionisti e dei loro studi professionali. In secondo luogo, prendendo spunto dalla ricorrenza nel 2018 dei quarant'anni dalla nostra prima firma del contratto nazionale degli studi professionali, si è cercato di offrire una ricostruzione delle tutele via via introdotte nel contratto nazionale di lavoro sottoscritto da Confprofessioni, fino a giungere alle più recenti innovazioni in termini di riconoscimento di molte componenti di welfare, oltre che ai dipendenti, anche agli stessi professionisti titolari di studi professionali. Infine, si è cercato di dare conto della struttura, della composizione e dei beneficiari del welfare contrattuale, attraverso elaborazioni originali sulle relative banche dati (Cadiprof, Ebipro, FondoProfessioni).*

*Una prima sintesi interpretativa del Rapporto di quest'anno deve riconoscere in primo luogo la definitiva fuoriuscita dalla crisi che aveva attanagliato i liberi professionisti tra il 2008 e il 2013. I segnali di una solida ripresa provengono da: a) il numero degli iscritti agli ordini professionali, circa 2.400.000, e alle casse previdenziali, circa 1.400.000; b) la consistenza del numero dei liberi*

*professionisti in attività, circa 1.400.000, e dei datori di lavoro, stimati in oltre 200.000 nelle varie forme societarie adottate, come pure dal numero dei dipendenti, circa 900.000; c) la conferma di almeno quattro anni di redditi mediamente in crescita; d) la presenza femminile sempre più importante tanto che tra il 2011 e il 2017, periodo in cui il numero di liberi professionisti è cresciuto di quasi 200.000 unità, le donne hanno contribuito per il 66% a questa crescita, pari a oltre 130.000 unità. Come sempre, specie nel mondo delle libere professioni, bisogna trattare con molta cautela i dati medi aggregati perché la varietà dei gruppi professionali è elevatissima, non comparabile con altri ambienti lavorativi, e tuttavia le quattro evidenze empiriche che abbiamo ricordato testimoniano del buon stato di salute del comparto.*

*Nonostante la nostra frammentazione interna, come evidenzia l'indagine demoscopica, l'orgoglio di appartenere alla singola professione si accompagna, con percentuali molto simili in ogni gruppo professionale, all'orgoglio di appartenere al grande universo (valoriale) dei liberi professionisti, intesi nel senso più ampio e universale del termine. Si tratta di una conferma dell'intuizione originaria della necessità di una associazione confederale che ambisca a rappresentare tutti i liberi professionisti, come ha sempre cercato di fare Confprofessioni, la quale vede ora riconosciuta, anche attraverso la voce dei liberi professionisti intervistati, la sempre maggiore importanza dell'identificazione non solo e non tanto nella propria professione, quanto invece nei valori e nella funzione sociale delle attività libero professionali. Da ultimo, va ricordato che l'indagine conferma l'assoluta primazia, tra i liberi professionisti, del contratto di lavoro sottoscritto da Confprofessioni e la soddisfazione per i relativi istituti bilaterali di welfare.*

*Ma se è questo è vero, si impone uno sforzo di inventiva e di sperimentazione di una nuova offerta di rappresentanza al mondo dei liberi professionisti, che non può non partire dalla regolazione delle attività lavorative, dalle tutele connesse e dai regimi di welfare a cui è possibile accedere. Utilizzo a proposito l'espressione "regolazione", al posto del più tradizionale "contratto di lavoro", per rimarcare la necessità di proseguire nella sperimentazione già avviata di regole generali e comuni che debbono valere per le mille fattispecie attraverso cui si esercita la libera professione: come lavoro indipendente, come datore di lavoro, in una delle tante forme di associazione e collaborazione, oppure infine nella declinazione alle dipendenze. Quindi non solo e non tanto un contratto di lavoro per i dipendenti, ma ciò che dobbiamo costruire è uno statuto per regolare le possibili multiformi articolazioni con cui si esercita il lavoro professionale. E il prossimo rinnovo del nostro contratto di lavoro dovrà costituire una nuova tappa in questo processo di sperimentazione e avanzamento di istituti innovativi di regolazione delle nostre attività lavorative.*



*Il successo della scorsa edizione del Rapporto e l'impegno profuso nella preparazione del Rapporto di quest'anno consentono di guardare con ottimismo alla sfida che abbiamo di fronte e della quale ho appena indicato i contorni strategici. Rimane aperto – ne sono pienamente consapevole – l'altro aspetto del problema, anche questo bene segnalato dai dati dell'indagine demoscopica, circa il peso delle diverse proposte associative (confederale, di categoria, ordinistiche, non ordinistiche) quando si voglia premere l'acceleratore e aumentare i tassi di membership dentro il nostro mondo. Anche in questo caso, non credo ci siano ricette preconfezionate, mentre la nostra storia ci avverte che solo la strada lunga e paziente della sperimentazione di nuovi percorsi di identificazione/adesione associativa potrà dare risposta a questo interrogativo, per quanto pressante e ineludibile esso oggi ci si presenti nelle nostre agende politico-sindacali.*

*Rimane un ultimo spunto di riflessione da cui è possibile ricavare utili indicazioni per muoverci nella direzione appena indicata, ed è relativo al peso crescente delle generazioni più giovani e, al loro interno, delle donne. E' a questo nuovo mondo di liberi professionisti che andrebbero rivolte una parte consistente delle nostre strategie di rappresentanza e di nuova regolazione del loro modo di svolgere le attività professionali; come a dire, anche in questo caso, che dovremo essere capaci di raccogliere questa sfida in occasione del nuovo rinnovo contrattuale e della sperimentazione, appena iniziata, di una nuova piattaforma universale di servizi di welfare integrativo rivolta all'intera platea dei liberi professionisti.*



**PARTE I**  
**LE LIBERE PROFESSIONI IN EUROPA**



# 1 I numeri e le tendenze nella Comunità Europea

La definizione di professionista nei diversi Paesi europei non appare univoca ma comprende fattispecie diverse di figure professionali, in ragione delle differenti normative dei paesi membri. Se in Italia abbiamo una classificazione prevalentemente giuridica fondata sull'appartenenza ad ordini e albi e sulla distinzione tra professioni ordinistiche e professioni non organizzate in ordini o collegi, nel resto d'Europa la classificazione si fonda spesso su parametri economici. Tale premessa costituisce un invito alla cautela nella lettura dei dati comparativi riportati nelle pagine seguenti, che vanno considerati come indicativi delle tendenze generali, tenendo conto del fatto che non sempre gli universi sono perfettamente sovrapponibili.

In Europa il numero di liberi professionisti nelle attività professionali, scientifiche e tecniche e nella sanità è salito costantemente negli ultimi anni, crescendo di oltre 100 mila unità ogni anno: dai 4 milioni 800 mila del 2009 agli oltre 5 milioni 600 mila del 2017 (Tabella 1.1). Il tasso di crescita complessivo del periodo si colloca sul 16,3%, per una variazione media annua pari al + 2,2%. La crescita ha riguardato tutti i Paesi dell'Unione Europea, con le sole eccezioni della Grecia – dove si è registrata una crescita pressoché nulla – e della Norvegia (-10%). Nell'ultimo anno il ritmo di crescita delle libere professioni appare complessivamente rallentato a livello europeo (+0,4%).

L'Italia si conferma, tra i 28 Paesi dell'Unione europea, come il Paese che conta il maggior numero di liberi professionisti (Tabella 1.1). Unica nazione a superare il milione di professionisti (a partire dal 2012), l'Italia concentra ben il 19% dei liberi professionisti censiti nei 28 Paesi dell'Unione. I valori assoluti sono ovviamente poco comparabili tra loro, dal momento che non tengono conto delle dimensioni demografiche dei Paesi. Tuttavia anche in termini di incidenza delle libere professioni sulla popolazione l'Italia mantiene il proprio primato, superata solo dai Paesi Bassi. Se infatti a livello europeo si contano mediamente 11 liberi professionisti ogni 1.000 abitanti, nei Paesi Bassi e in Italia il rapporto sale rispettivamente a 19 e 17 : 1.000. Altri Paesi che si contraddistinguono per una più marcata presenza delle libere professioni (Figura 1.1) sono il Belgio, il Regno Unito, la Svizzera e la Germania e, in area mediterranea, la Grecia.

Tutti questi Paesi, ad eccezione della Grecia, hanno conosciuto nel recente periodo un ulteriore aumento del numero di liberi professionisti: si tratta tuttavia di un aumento contenuto rispetto a quello che si registra in altri Paesi, quali le nazioni dell'Est Europeo e i Paesi Baltici, che nel 2009 contavano una densità di professionisti estremamente esigua, inferiore al 5 per mille. Ma anche Francia e Spagna mostrano una crescita accentuata. Insomma, le libere professioni, in crescita diffusa, aumentano maggiormente in quei contesti storicamente caratterizzati da una minor presenza della categoria. Di converso, i Paesi che al 2009 mostravano una presenza di liberi professionisti più accentuata – attorno al 10 per mille e oltre – registrano un incremento più contenuto. Alla crescita diffusa si accompagna dunque una maggiore convergenza che si registra oggi tra i diversi Paesi rispetto a un recente

passato, in termini di densità di liberi professionisti. Con alcune eccezioni, quali tra tutte la Lituania e la Romania, che pur in rapida crescita, contano ancora un'incidenza molto bassa di professionisti (rispettivamente 3,1 e 1,8 per mille).

**Tabella 1.1: Numero di liberi professionisti\* in Europa e nei singoli Paesi europei e variazione relativa**

Medie Mobili. Valori in migliaia. Anni 2009-2017.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017**	Variazione relativa 2009-2016
Lituania	5,4	5,7	6,1	6,9	7,5	8,1	8,5	9,0	9,8	67,3%
Lettonia	8,0	8,5	8,6	10,3	11,4	12,7	13,2	13,1	12,3	64,9%
Slovenia	11,6	13,1	14,0	13,4	13,9	14,9	16,8	17,5	17,5	50,9%
Slovacchia	46,2	50,0	50,2	52,9	55,6	59,3	64,5	68,0	70,4	47,2%
Polonia	197,4	213,7	229,5	241,8	254,1	263,2	276,7	289,4	301,5	46,6%
Estonia	5,4	6,1	5,9	6,7	6,9	7,5	7,3	7,8	9,1	46,0%
Malta	1,7	1,7	2,0	2,1	2,2	2,0	2,1	2,5	3,0	45,1%
Lussemburgo	4,7	5,2	5,5	6,2	6,9	7,0	7,0	6,6	6,5	41,4%
Croazia	18,2	19,1	20,1	20,2	20,1	21,5	24,2	25,6	24,1	41,1%
Paesi Bassi	233,8	232,3	241,8	267,9	293,6	316,9	321,2	323,5	323,7	38,4%
Islanda	2,9	2,9	3,1	3,3	3,6	3,7	3,9	4,0	4,2	37,5%
Romania	27,5	31,9	35,9	38,2	38,6	36,9	37,0	36,3	36,6	32,2%
Francia	526,0	556,3	572,2	572,2	581,4	604,3	639,3	655,5	666,4	24,6%
Regno Unito	654,5	688,0	708,1	721,1	750,6	774,4	802,0	806,1	796,3	23,2%
Finlandia	44,9	45,1	47,0	50,5	52,2	53,4	54,9	54,9	52,1	22,4%
Svizzera	101,5	108,2	109,6	113,5	118,0	120,6	122,2	122,9	123,0	21,0%
Belgio	140,5	140,1	142,6	145,3	153,6	157,4	162,7	165,8	169,3	18,0%
Repubblica Ceca	105,3	109,6	113,6	114,1	119,3	120,6	123,7	124,1	127,7	17,9%
Portogallo	63,5	65,5	67,4	71,6	72,0	73,8	74,8	74,8	71,8	17,7%
Spagna	356,0	351,4	351,6	358,7	374,8	388,6	400,7	411,2	430,4	15,5%
Ungheria	56,2	57,5	57,0	57,5	57,1	60,7	62,2	63,2	63,6	12,5%
Austria	80,5	83,0	84,1	86,6	89,2	92,0	90,9	90,3	90,5	12,1%
Bulgaria	34,4	33,9	32,9	32,7	35,7	37,2	38,1	37,8	38,9	10,0%
Italia	979,8	981,3	997,1	1.004,3	1.021,0	1.034,2	1.048,2	1.058,1	1.045,6	7,3%
Germania	877,0	930,5	949,0	948,2	934,4	924,7	927,1	922,6	912,7	5,2%
Svezia	81,5	82,3	82,5	81,6	81,5	82,3	83,9	85,3	86,1	4,7%
Irlanda	39,1	40,0	40,0	41,0	42,0	41,6	40,5	40,9	43,4	4,5%
Danimarca	46,6	48,6	49,3	48,8	48,8	48,6	49,4	47,8	44,7	2,5%
Grecia	151,1	155,3	158,8	156,3	152,2	150,7	151,0	151,9	153,7	0,5%
Norvegia	37,4	36,8	34,4	33,0	32,5	33,2	33,6	33,7	32,8	-10,0%
<b>Unione Europea (28 paesi)</b>	<b>4.806,4</b>	<b>4.965,5</b>	<b>5.083,0</b>	<b>5.166,8</b>	<b>5.286,7</b>	<b>5.403,9</b>	<b>5.555,7</b>	<b>5.589,5</b>	<b>5.610,9</b>	<b>16,3%</b>

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

\*\* Per il 2017 sono riportati i valori puntuali.

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati EUROSTAT "Rilevazione europea sulle forze di lavoro"

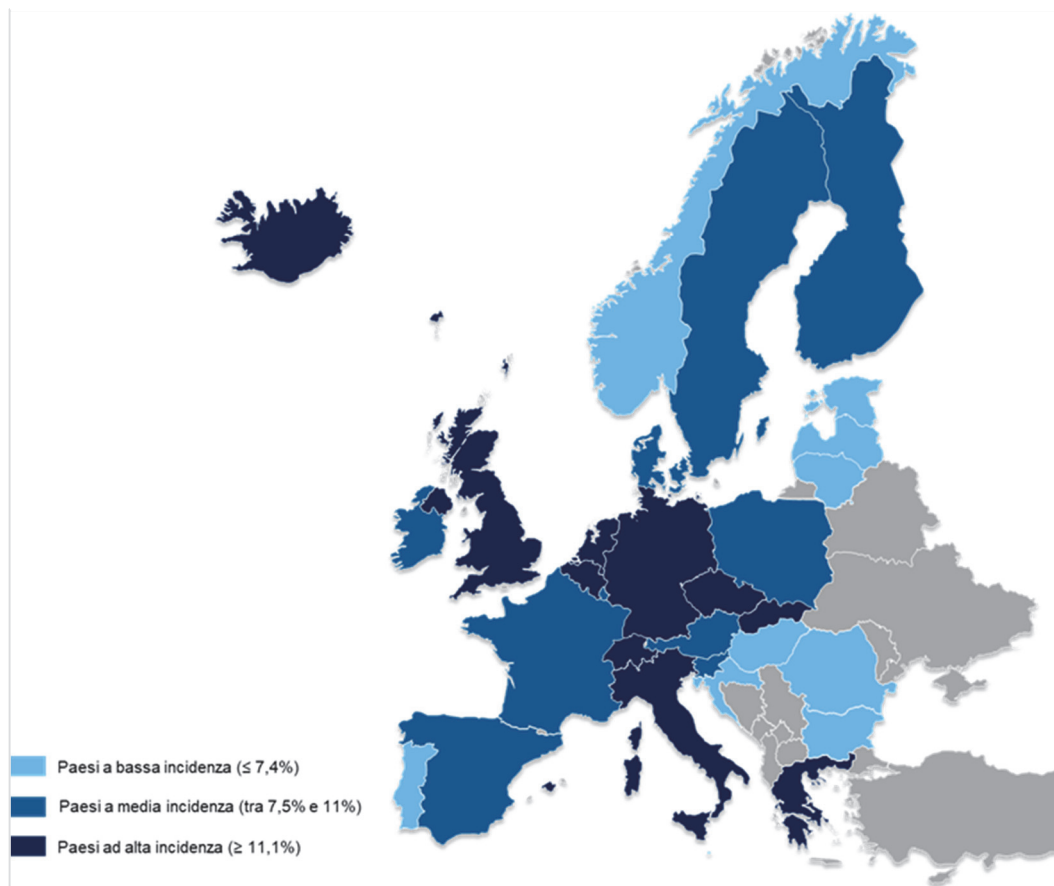
#### VARIAZIONE RELATIVA (v)

Differenza tra il valore iniziale e il valore finale dell'ammontare di un collettivo in termini percentuali, considerando come valore di riferimento quello iniziale. Il risultato è, in generale, moltiplicato per 100 o per 1000

$$v_{2009-2016} = \frac{x_{2016} - x_{2009}}{x_{2009}}$$

**Figura 1.1: Incidenza dei liberi professionisti\* nei Paesi europei (numero di liberi professionisti per 1000 abitanti)**

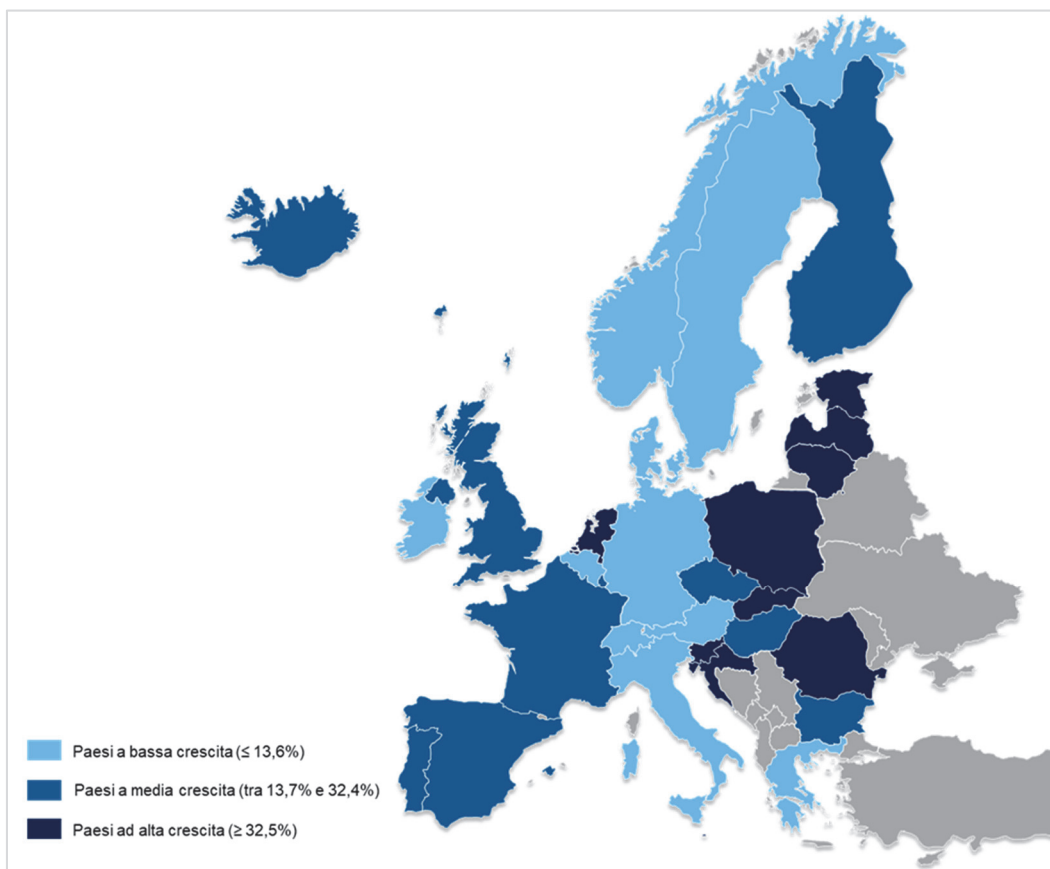
Anno 2017.



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

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati EUROSTAT "Rilevazione europea sulle forze di lavoro"

**Figura 1.2: Variazione del numero di liberi professionisti\* per 1000 abitanti nei Paesi Europei**  
Anni 2009-2016.



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

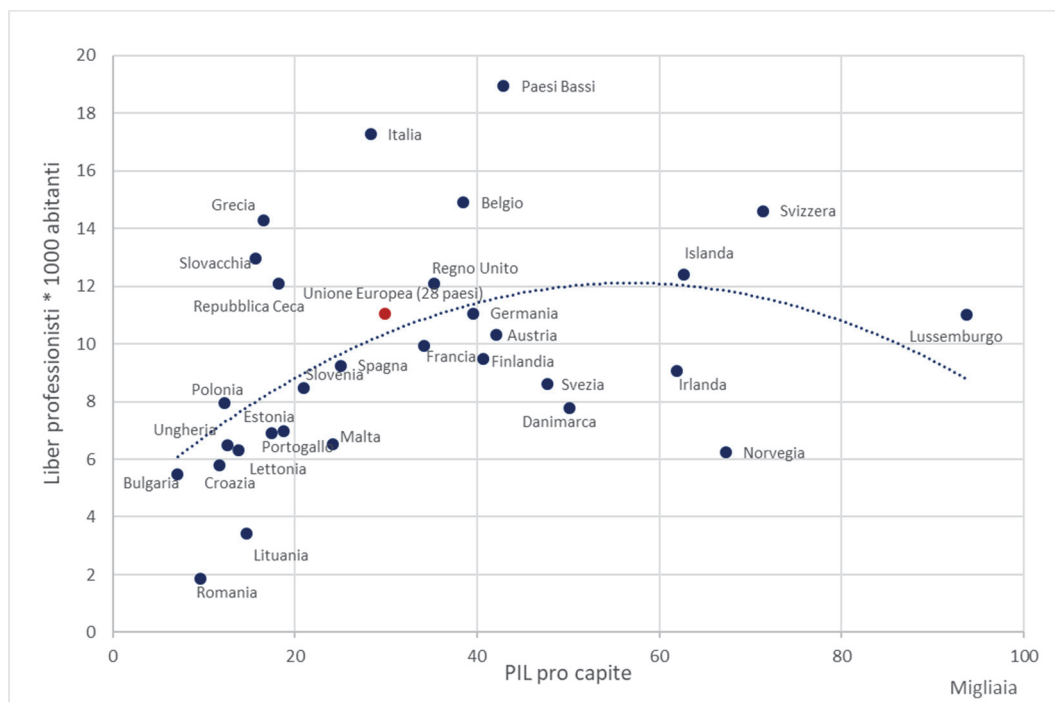
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati EUROSTAT "Rilevazione europea sulle forze di lavoro"

Come già osservato nel Rapporto 2017, la consolidata presenza delle libere professioni nel mercato del lavoro costituisce un predittore della ricchezza economica dei Paesi europei. La figura 1.3 evidenzia – pur con alcune eccezioni – una relazione piuttosto significativa tra Pil pro capite e incidenza dei liberi professionisti: nei Paesi più ricchi si riscontra tendenzialmente un maggior ruolo e contributo delle libere professioni.

Come vedremo nel dettaglio in riferimento al mercato del lavoro nazionale (capitolo 3), il segmento delle libere professioni assume una dinamica propria e distinta rispetto a quella che regola il lavoro indipendente nel suo complesso, rafforzando il proprio peso un po' ovunque in Europa. Per quanto variegato e frammentato dunque, in ragione delle molte specificità legate agli assetti storico culturali e normativi dei singoli Stati, l'universo europeo delle libere professioni sembra costituire, nei diversi contesti economici europei, una risposta egualmente funzionale e coesa, confermandosi quale pilastro economico – e di competenze – delle economie terziarizzate.



**Figura 1.3: Pil pro capite e incidenza (per 1000 abitanti) dei liberi professionisti\* nei Paesi europei**  
Anno 2017.



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

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati EUROSTAT "Rilevazione europea sulle forze di lavoro"

## 2 La mobilità dei professionisti all'interno della Comunità Europea

La direttiva 2005/36/CE consente il riconoscimento delle qualifiche professionali conseguite in uno Stato UE ai fini di esercitare la professione corrispondente in un altro Stato UE. Ciò significa che i professionisti qualificati a tutti gli effetti a esercitare una professione nel proprio Stato possono chiedere il riconoscimento della propria qualifica professionale per esercitare la medesima professione in un altro Stato. In Europa, una professione si dice regolamentata se richiede il possesso di un diploma specifico, il superamento di esami particolari o l'iscrizione a un ordine professionale prima di poterla esercitare. Se si intende lavorare in un altro paese dell'UE nel quale la propria professione è regolamentata, è possibile che si debba ottenere il riconoscimento ufficiale delle qualifiche professionali (formazione ed esperienza professionale) prima di potervi esercitare la professione. Per sapere se la propria professione è regolamentata o meno nel paese in cui si intende dirigersi, si deve consultare la banca dati delle professioni regolamentate, che indica quali professioni sono regolamentate in quali paesi dell'UE e da quali autorità.

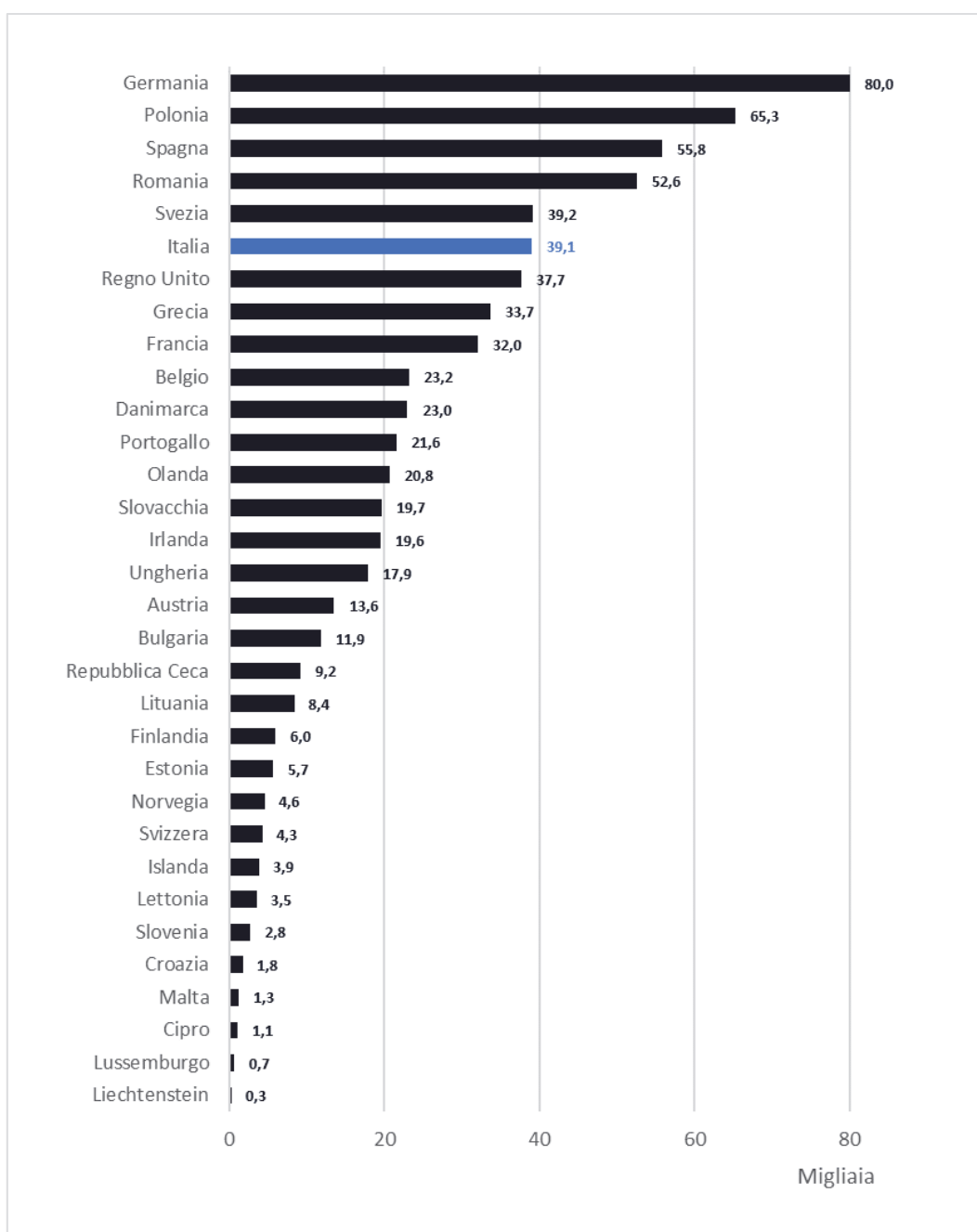
Il “Database delle professioni regolamentate”, costruito dalla Commissione Europea, raccoglie le informazioni relative a 380 professioni regolamentate in Europa. Va ricordato che il numero di professioni regolamentate varia da Paese a Paese, ed esistono professioni regolamentate in alcuni Paesi e in altri no. Tale fonte può essere utilizzata per trarre indicazioni sulla mobilità dei liberi professionisti a livello transnazionale, all'interno dei confini europei, con l'avvertenza che i dati ivi contenuti costituiscono inevitabilmente una sottostima della mobilità complessiva, in quanto non comprendono da un lato le professioni che non richiedono una specifica domanda di accettazione al paese ospitante (è il caso ad esempio delle professioni non regolamentate nel paese di destinazione); dall'altro i casi sottoposti a un iter procedurale diverso (che riguardano ad esempio le professioni non regolamentate nel paese d'origine ma che lo sono in quello ospitante).

Stante la premessa, tra il 1997 e il 2017 in Europa sono state poco più di 660mila le richieste di approvazione per l'esercizio della propria attività professionale in un altro paese europeo. Si tratta di numeri evidentemente bassi, considerato che coprono un arco temporale di ben vent'anni: numeri che rapportati su base annua non arrivano ad interessare neanche l'1% della popolazione professionale e che testimoniano le difficoltà – di natura prevalentemente istituzionale – che permangono alla realizzazione di un effettivo mercato europeo delle professioni.

La Germania è il Paese che maggiormente contribuisce alla domanda di mobilità internazionale, con circa 80mila richieste (12% delle richieste complessive). Segue la Polonia, con poco più di 65mila richieste, quindi la Spagna (quasi 56mila, Figura 2.1). Le richieste dei liberi professionisti italiani sono state circa 39mila (poco più di 32mila quelle approvate), numeri che pongono il nostro Paese al 5° posto nella classifica della mobilità transnazionale per quanto attiene lo specifico comparto delle libere professioni,

con il 6% delle richieste autorizzative. La quota è abbastanza contenuta, tenendo conto che l'Italia è la nazione che esprime il numero più elevato di liberi professionisti (quasi un professionista su 5 è italiano, Tabella 1.1). La propensione alla mobilità transnazionale dei liberi professionisti italiani è dunque molto contenuta, più esigua di quella che si riscontra nella media europea.

**Figura 2.1: Numero di richieste di approvazione per l'esercizio della propria attività in un altro Paese europeo per Paese di provenienza**  
Valori in migliaia. Anni 1997-2017.



Fonte: European Commission, Regulated professions database

Le analisi che seguono sono circoscritte agli aggregati delle professioni regolamentate in Italia, al fine di offrire una lettura più significativa e circostanziata, ancorché non esaustiva del fenomeno della mobilità transnazionale nel suo complesso.

Il primo dato di rilievo (Tabella 2.1) è quello che riguarda il peso del settore sanitario sul complesso della mobilità europea. Da questo comparto origina all'incirca il 70% degli spostamenti transnazionali permanenti che si realizzano in Europa. Analogamente, la mobilità professionale che origina dall'Italia riguarda per circa il 70% professionisti del settore socio sanitario. Quello sanitario costituisce dunque di fatto l'esempio più avanzato di mercato europeo delle professioni ed è anche quello in cui la regolazione transnazionale ha proceduto più rapidamente. Le professioni infermieristiche si pongono ai vertici della classifica europea (con circa 159mila richieste di autorizzazione), seguite dai medici (133mila circa). Gli insegnanti costituiscono il terzo gruppo professionale, con numeri importanti (con 111mila casi pesano il 20% sul complesso della mobilità). Le professioni di tipo tecnico mantengono complessivamente un peso limitato sugli spostamenti transnazionali di livello europeo.

La mobilità che origina dall'Italia pone al primo posto i medici (con poco meno di 12mila domande di trasferimento permanente), seguiti dalle professioni infermieristiche (9mila circa) e dagli insegnanti di vario ordine e grado (3mila circa).

Abbiamo visto come l'Italia contribuisca all'incirca per il 6% al complesso della mobilità transnazionale. Il contributo tuttavia non è lineare ma varia in base ai gruppi professionali, crescendo in particolare tra gli architetti (gli italiani incidono per il 19% circa sulla mobilità transnazionale europea) e gli ottici e optometristi, dove all'incirca 1 professionista "mobile" su 4 ha provenienza italiana. Il contributo relativo dell'Italia al mercato europeo delle professioni è invece particolarmente contenuto in ambito educativo (dove i professionisti italiani incidono per meno del 3% sui trasferimenti transnazionali) e nel gruppo dei fisioterapisti (2,7%).

In generale, il Paese di destinazione più frequente è il Regno Unito: 1/4 dei flussi in uscita è diretto oltremontana. Seguono, in termini di attrattività per i professionisti europei, Norvegia e Svizzera, che raccolgono rispettivamente il 14% e il 10% dei flussi in uscita (Figura 2.2). L'Italia rappresenta una destinazione minore, ponendosi al 9° posto, con una quota inferiore al 4%.

I flussi in uscita dall'Italia si concentrano su un numero limitato di Paesi (Figura 2.3): le scelte dei professionisti ricadono per oltre il 40% sul Regno Unito, seguito dalla Svizzera (21,2%).

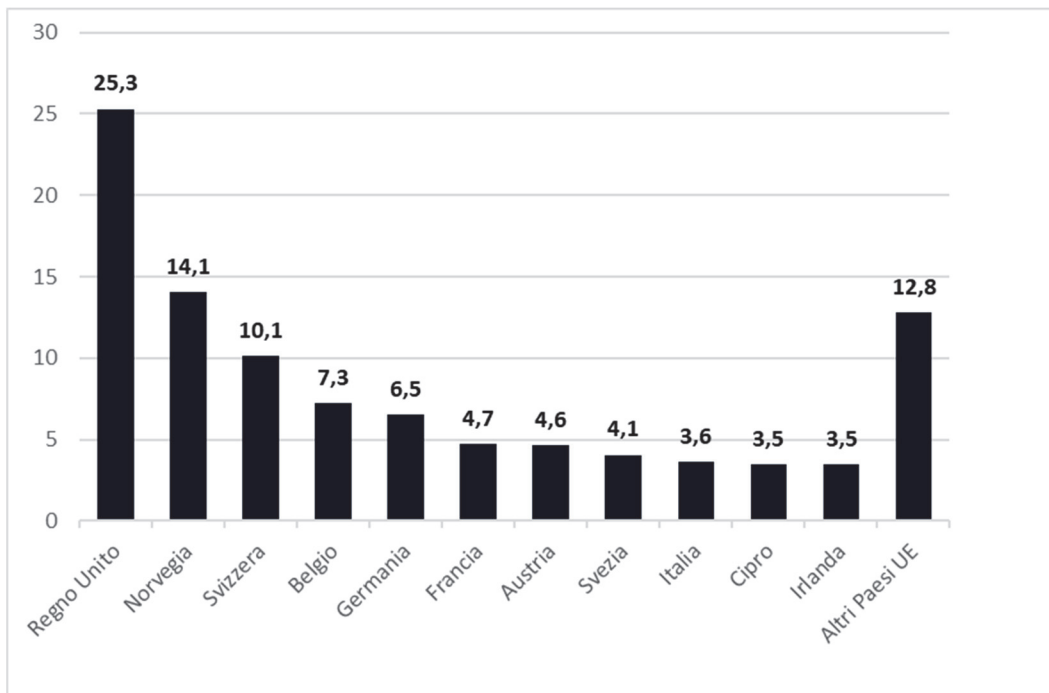
**Tabella 2.1: Numero di spostamenti permanenti per professione in Europa e contributo dell'Italia**

Valori assoluti e quote percentuali. Anni 1997-2017.

Professione	Numero di spostamenti permanenti dai Paesi Europei	di cui da Italia	Quota Italia su totale
Infermieri primo e secondo livello	158.554	8.704	5,5%
Medico	132.845	11.649	8,8%
Insegnante	110.697	3.062	2,8%
Fisioterapista	34.575	923	2,7%
Dentisti e odontotecnici	23.565	1.470	6,2%
Ingegnere	17.654	1.134	6,4%
Farmacisti e tecnici farmaceutici	13.509	1.308	9,7%
Chimico veterinario	12.147	1.055	8,7%
Avvocato / Procuratore legale	11.544	800	6,9%
Architetto	8.783	1.634	18,6%
Assistente sociale	8.564	172	2,0%
Psicologi e psicoterapeuti	7.056	726	10,3%
Ostetrica	6.269	779	12,4%
Terapista occupazionale	5.168	92	1,8%
Radiografo / Radioterapista	4.661	386	8,3%
Ottici e optometristi	4.178	1.076	25,8%
Logopedista e linguista	3.680	73	2,0%
Tecnico di laboratorio medico / biomedico	3.451	156	4,5%
Massaggiatore/terapista spa	2.144	102	4,8%
Dietologi e dietisti	1.737	88	5,1%
Revisore contabile	1.362	242	17,8%
Igienista dentale	1.260	98	7,8%
<b>Totale</b>	<b>545.827</b>	<b>35.729</b>	<b>6,5%</b>

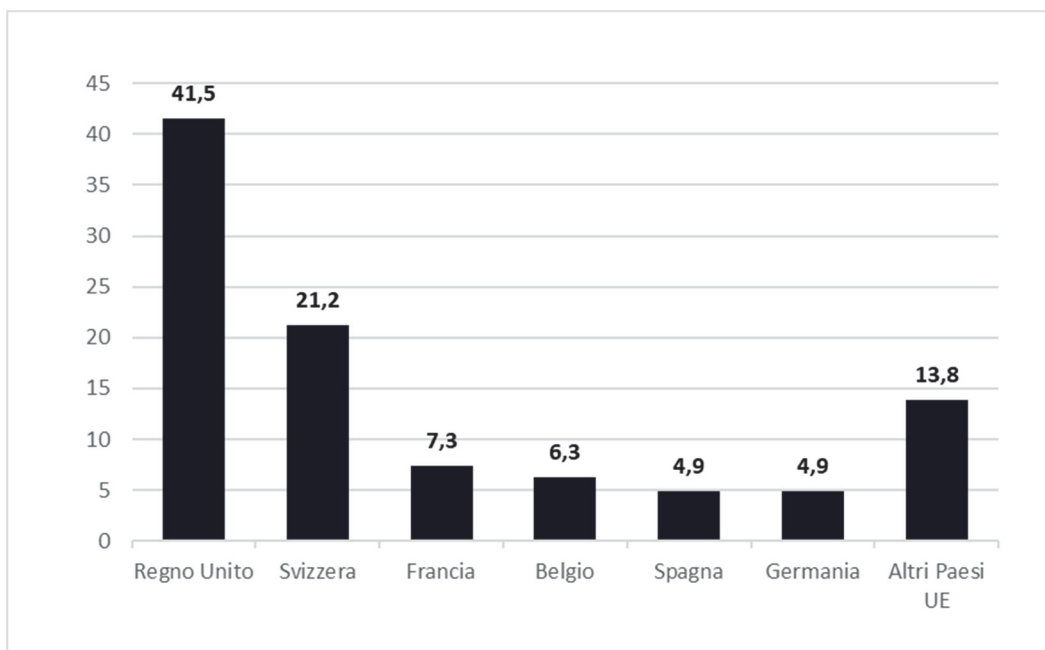
Fonte: European Commission, Regulated professions database

**Figura 2.2: Principali Paesi di destinazione per i professionisti europei**  
 Dati percentuali. Anni 1997-2017.



Fonte: European Commission, Regulated professions database

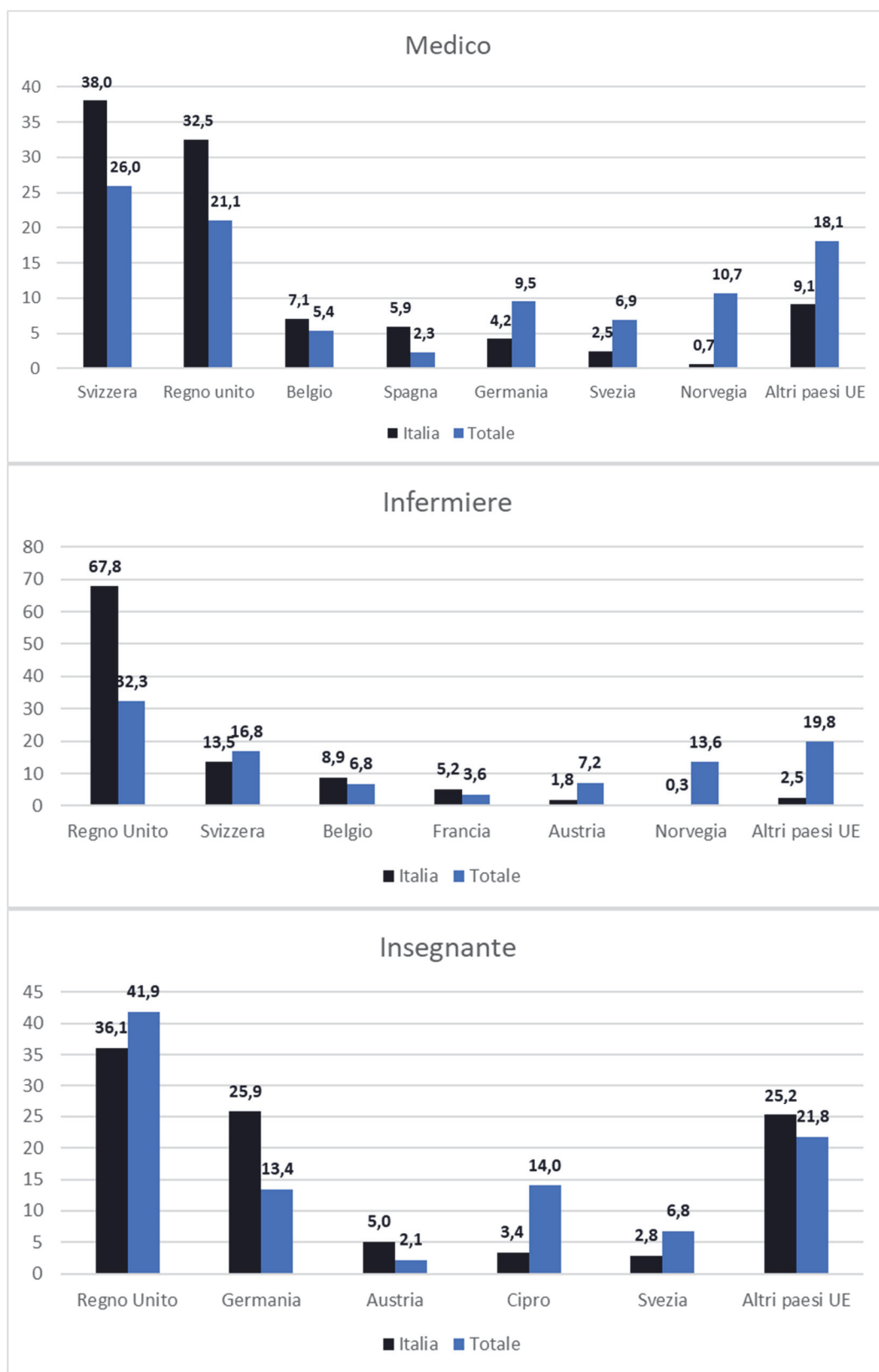
**Figura 2.3: Principali Paesi di destinazione dei professionisti italiani**  
 Dati percentuali. Anni 1997-2017.



Fonte: European Commission, Regulated professions database

La mobilità dei liberi professionisti è oggetto di regolazione, a livello di Paesi e di singole professioni, e può essere più o meno incentivata. Nella Figura 2.4 sono riportati i tre gruppi professionali che esprimono la maggiore mobilità transnazionale, tanto a livello europeo che dall'Italia. Appare evidente come il relativo “successo” dei principali Paesi destinazione sia legato al fatto di attrarre in primis questo tipo di professioni, che riguardano l'area sanitaria e l'area *education*. L'attrattività del Regno Unito è spiegata in buona misura dai trasferimenti di medici, infermieri e insegnanti (il 32% degli infermieri e oltre il 40% degli insegnanti in uscita dai diversi Paesi ha come meta il Regno Unito). Analogamente, la Svizzera attrae un'ampia quota di medici (il 26%) ma anche di infermieri (il 17% dei flussi in uscita). I trasferimenti di professionisti dell'area sanitaria spiegano infine in ampia misura il successo – come mercato di destinazione – della Norvegia, Paese che si pone al secondo posto in quanto a numero di richieste di esercizio della professione da parte di professionisti oltre confine.

**Figura 2.4: Principali Paesi di destinazione per alcune professioni**  
 Dati percentuali. Anni 1997-2017.



Fonte: European Commission, Regulated professions database



**PARTE II**  
**LE LIBERE PROFESSIONI IN ITALIA**

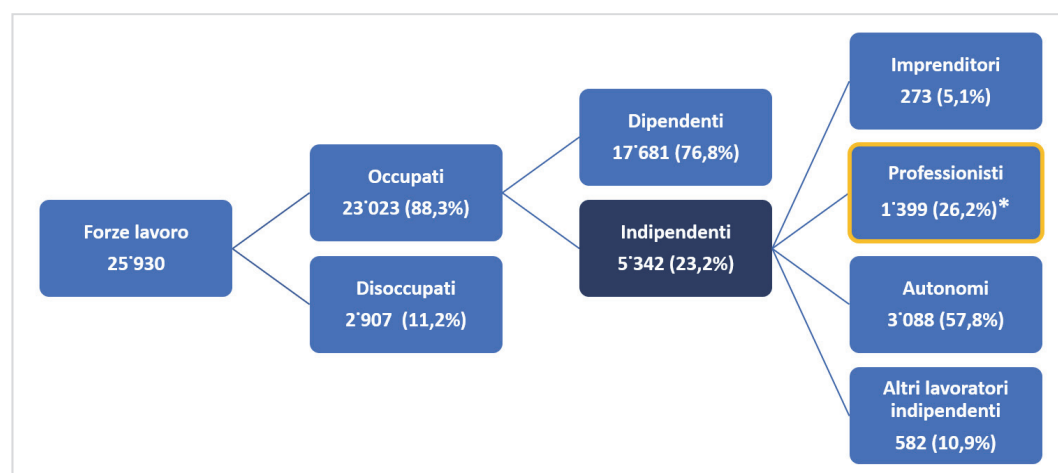


### 3 I numeri e le tendenze in Italia

Con poco meno di 1 milione 400 mila unità, l'aggregato dei liberi professionisti costituisce al 2017 oltre il 6% degli occupati in Italia e il 26% del complesso del lavoro indipendente (Figura 3.1).

**Figura 3.1: Composizione delle forze lavoro in Italia. Valori assoluti in migliaia e percentuali sull'aggregato di livello superiore**

Anno 2017.



\*totale di coloro che svolgono la libera professione come attività principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT "Rilevazione sulle forze di lavoro" 2017

In decisa crescita nell'ultimo decennio (+21% tra il 2008 e il 2017) i liberi professionisti hanno costituito l'unica componente del mercato del lavoro che non soltanto ha tenuto, ma si è rafforzata nel corso della crisi, in netta controtendenza rispetto agli altri segmenti occupazionali del lavoro indipendente. Gli imprenditori registrano infatti un -3,4% nel periodo in esame; i lavoratori autonomi hanno subito un calo deciso (-13,1%) e le altre forme di lavoro indipendente (collaboratori, imprenditori individuali, familiari coadiuvanti, soci delle società di persone o di capitali) si sono ridotte di oltre 1/3 (Tabella 3.1). L'occupazione dipendente, pur profondamente mutata nella sua composizione contrattuale, ha colmato con il 2016 il precedente calo e al 2017 segna un +2,7% rispetto al 2008.

Con 23 milioni di occupati, al 2017 l'Italia si riporta sui livelli occupazionali pre crisi. Nell'ultimo anno l'occupazione fa segnare un +1,2%: la variazione congiunturale è positiva per il lavoro dipendente (+2,1%), per i liberi professionisti (+1,1%) e per il segmento degli imprenditori (+16,2%), mentre mantiene segno negativo per i lavoratori autonomi (-2,9%) e le altre forme di lavoro indipendente (-10%). La geografia occupazionale vede nell'ultimo anno una tenuta del lavoro indipendente nel Mezzogiorno e viceversa un calo nel Centro Nord. Nella ripartizione Nord il calo riguarda anche i liberi

professionisti oltre che i lavoratori autonomi. La dinamica complessiva tuttavia appare in lieve crescita in tutte le ripartizioni territoriali, trainata dal positivo risultato del lavoro dipendente.

### Tabella 3.1: Composizione del mercato del lavoro per anno e ripartizione territoriale

Valori assoluti in migliaia e variazioni %. Anni 2008 - 2017.

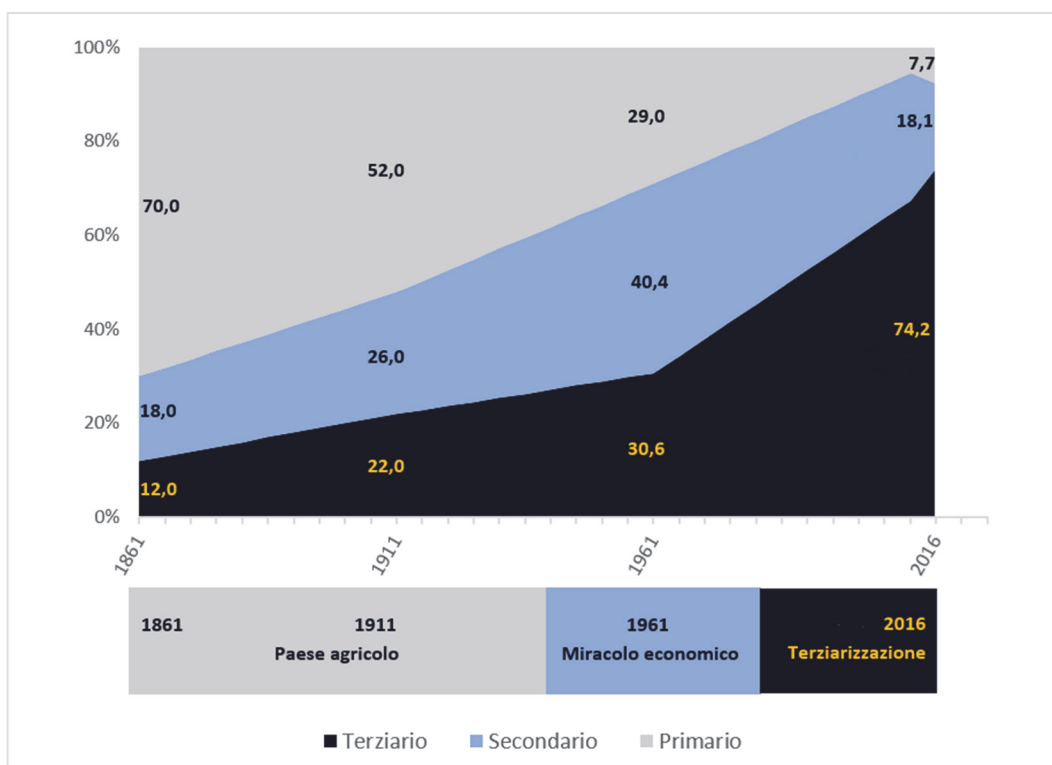
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Compos. % 2017	Var. % 2008-2017	Var. % 2016-2017
<b>NORD</b>													
<b>Dipendenti</b>	8.957,0	8.895,9	8.819,3	8.907,7	8.895,1	8.831,3	8.876,0	8.942,0	9.128,8	9.342,4	78,0%	4,3%	2,3%
<b>Indipendenti</b>	2.938,7	2.813,0	2.814,1	2.788,4	2.772,7	2.733,7	2.735,9	2.721,7	2.702,0	2.627,5	22,0%	-10,6%	-2,8%
Imprenditori	154,7	147,7	138,5	119,7	123,0	136,1	117,8	123,0	130,8	142,3	1,2%	-8,1%	8,7%
Liberi Professionisti	579,9	563,2	594,1	607,3	608,3	642,8	652,3	664,0	711,4	700,6	5,9%	20,8%	-1,5%
Autonomi	1.758,7	1.710,1	1.673,8	1.647,4	1.616,1	1.561,8	1.571,4	1.562,6	1.514,9	1.479,5	12,4%	-15,9%	-2,3%
Altri lavoratori indipendenti	445,3	392,0	407,7	413,9	425,3	393,0	394,4	372,1	344,8	305,2	2,5%	-31,5%	-11,5%
<b>Occupati totali</b>	11.895,7	11.708,9	11.633,4	11.696,1	11.667,7	11.565,0	11.612,0	11.663,7	11.830,9	11.970,0	100%	0,6%	1,2%
<b>CENTRO</b>													
<b>Dipendenti</b>	3.527,1	3.532,6	3.501,4	3.513,9	3.545,7	3.523,5	3.596,5	3.645,3	3.678,2	3.766,2	76,4%	6,8%	2,4%
<b>Indipendenti</b>	1.235,6	1.207,5	1.229,6	1.209,2	1.196,3	1.200,9	1.214,3	1.205,5	1.197,7	1.165,1	23,6%	-5,7%	-2,7%
Imprenditori	47,5	39,8	41,0	40,5	47,2	46,4	38,9	38,0	40,5	49,9	1,0%	4,9%	23,0%
Liberi Professionisti	278,5	279,1	284,6	296,0	312,8	307,4	310,8	323,8	333,5	349,7	7,1%	25,6%	4,8%
Autonomi	694,2	701,0	714,7	690,8	666,4	680,5	695,9	683,9	669,9	642,1	13,0%	-7,5%	-4,1%
Altri lavoratori indipendenti	215,5	187,6	189,3	181,9	169,9	166,7	168,8	159,9	153,8	123,5	2,5%	-42,7%	-19,7%
<b>Occupati totali</b>	4.762,7	4.740,1	4.731,0	4.723,0	4.742,0	4.724,4	4.810,8	4.850,7	4.875,9	4.931,3	100%	3,5%	1,1%
<b>SUD E ISOLE</b>													
<b>Dipendenti</b>	4.729,3	4.602,0	4.511,9	4.518,2	4.504,4	4.327,7	4.307,7	4.400,4	4.503,4	4.572,3	74,7%	-3,3%	1,5%
<b>Indipendenti</b>	1.702,7	1.647,7	1.650,6	1.660,8	1.651,9	1.573,5	1.548,5	1.549,9	1.547,7	1.549,4	23,3%	-9,0%	0,1%
Imprenditori	80,3	70,9	75,9	70,9	71,4	68,9	60,6	57,6	63,4	80,8	1,3%	0,6%	27,3%
Liberi Professionisti	298,0	293,3	298,1	310,8	333,9	335,9	322,6	339,7	338,9	348,8	5,7%	17,0%	2,9%
Autonomi	1.099,9	1.084,7	1.076,8	1.067,3	1.046,8	997,6	999,3	987,3	997,4	966,8	15,8%	-12,1%	-3,1%
Altri lavoratori indipendenti	224,5	198,7	199,8	212,0	199,8	171,1	166,0	165,4	148,0	153,1	2,5%	-31,8%	3,4%
<b>Occupati totali</b>	6.432,0	6.249,7	6.162,5	6.179,1	6.156,2	5.901,2	5.856,2	5.950,3	6.051,1	6.121,7	100%	-4,8%	1,2%
<b>ITALIA</b>													
<b>Dipendenti</b>	17.213,4	17.030,5	16.832,6	16.939,8	16.945,2	16.682,5	16.780,2	16.987,6	17.310,5	17.681,0	76,8%	2,7%	2,1%
<b>Indipendenti</b>	5.877,0	5.668,3	5.694,3	5.658,4	5.620,8	5.508,0	5.498,7	5.477,1	5.447,4	5.342,0	23,2%	-9,1%	-1,9%
Imprenditori	282,5	258,4	255,5	231,1	241,6	251,4	217,2	218,6	234,8	272,9	1,2%	-3,4%	16,2%
Liberi Professionisti	1.156,4	1.135,7	1.176,8	1.214,1	1.255,0	1.286,0	1.285,7	1.327,4	1.383,8	1.399,0	6,1%	21,0%	1,1%
Autonomi	3.552,8	3.495,9	3.465,2	3.405,5	3.329,2	3.239,8	3.266,6	3.233,8	3.182,2	3.088,4	13,4%	-13,1%	-2,9%
Altri lavoratori indipendenti	885,3	778,3	796,8	807,8	795,0	730,8	729,2	697,3	646,6	581,7	2,5%	-34,3%	-10,0%
<b>Occupati totali</b>	23.090,3	22.698,7	22.526,9	22.598,2	22.566,0	22.190,5	22.278,9	22.464,8	22.757,8	23.023,0	100%	-0,3%	1,2%

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

L'Italia che riemerge dalla crisi è un'Italia del terziario e del terziario privato: similmente alla Germania, che al 2016 mostra una specializzazione nei servizi del 74%; un po' meno di Francia, Gran Bretagna e Stati Uniti, che già nel 1960 si distinguevano per un mercato peso dei servizi (quasi il 60% in termini di occupati) e che oggi si attestano sull'80% (Fonti: Groningen Growth and Development Centre ed Eurostat). Storicamente, anche in confronto ad altre economie europee (Francia e Gran Bretagna *in primis*), l'Italia si caratterizzava per una minore quota di occupati nel terziario. In Italia il passaggio da un'economia industriale ad una votata al terziario è avvenuto più tardi, tra gli anni '70 e '80, quando lo sviluppo del terziario ha subito una marcata accelerazione (Figura 3.2). Nell'arco di un ventennio (tra 1970 e 1990) il peso dell'occupazione nei servizi è passato dal 40% al 60%. Nel ventennio successivo è proseguito il processo di terziarizzazione dell'economia

accompagnato da un ulteriore incremento dell'incidenza di circa 10 punti percentuali.

**Figura 3.2: Composizione percentuale per macrosettore degli occupati**  
Anni 1861, 1911, 1961, 2011 e 2016.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT

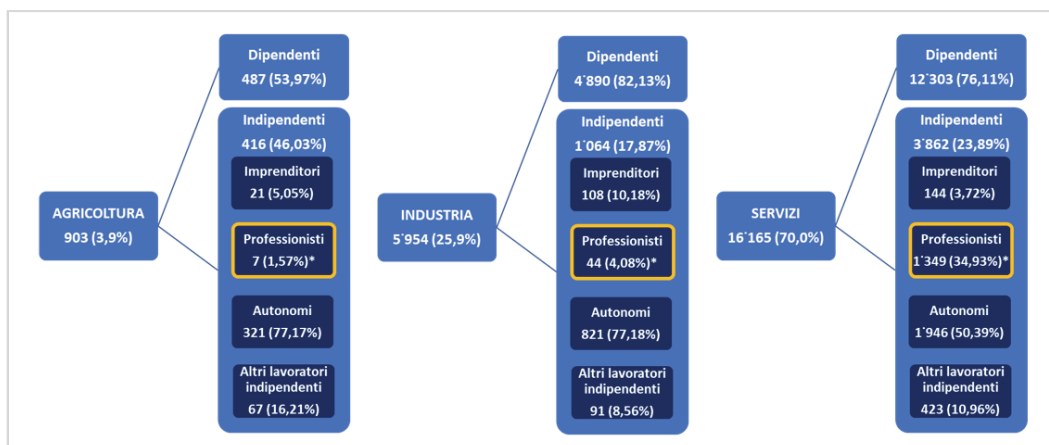
In Italia quindi il terziario ha conosciuto un percorso di sviluppo storico molto particolare, se paragonato ad altri grandi Paesi europei, ma coerente con la sua conformazione territoriale (tante piccole città) e vocazione produttiva industriale (piccole imprese posizionate in nicchie di mercato). In generale, con differenze a base regionale, lo sviluppo del terziario ha assunto più le fisionomie del modello renano rispetto a quello anglosassone: non un netto effetto sostituzione della manifattura a favore dei servizi, quanto piuttosto una co-evoluzione tra settore manifatturiero e servizi. Uno dei fattori trainanti è ravvisabile nelle crescenti interconnessioni fra terziario e manifatturiero, che da un lato hanno prodotto un innesto di “intelligenza terziaria” su più livelli, dentro il modo tradizionale di fare impresa; dall’altro hanno condotto allo scorporo, e allo sviluppo di alcune attività le quali, da classiche attività interne alla catena del valore aziendale, diventano funzioni di servizio esterne.

I liberi professionisti detengono un ruolo chiave nel processo di crescente e accelerata terziarizzazione. Segmento in continua crescita, essi valgono il 35% del lavoro indipendente del terziario (Figura 3.3). Il loro contributo si realizza anche in termini di creazione di lavoro dipendente: al 2017 si contano oltre 205 mila liberi professionisti datori di lavoro (14% del totale, Tabella 3.2). Oltre 100mila di essi risiedono al Nord, ma la crescita degli ultimi anni ha coinvolto

anche il Centro Italia e il Mezzogiorno, i quali, seppur a partire da numerosità più basse, negli ultimi 8 anni hanno registrato incrementi tra il 16% e il 22%.

### Figura 3.3: Composizione delle forze lavoro in Italia per macrosettori economici

Valori assoluti in migliaia e percentuali sull'aggregato di livello superiore. Anno 2017.



\*totale di coloro che svolgono la libera professione come attività principale

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT "Rilevazione sulle forze di lavoro" 2017

Il numero dei professionisti che sono anche datori di lavoro e, di conseguenza, i relativi dipendenti, costituiscono due variabili molto difficili da quantificare. A nostra disposizione abbiamo, come è noto, due tipi di fonti: la prima è quella della Rilevazione sulle forze di lavoro Istat, soggetta a inevitabili fluttuazioni di breve periodo dovute all'esiguità delle unità campionarie; la seconda è quella amministrativa dell'Inps, relativa tuttavia, sì all'universo delle unità, ma solo delle attività riconducibili alla Sezione M - Ateco 2007 (Attività professionali, scientifiche e tecniche), grossomodo pari a poco più della metà delle unità stimate dall'Istat. Ad esempio, nel 2017 l'Istat stima in 203.479 (219.687 nel 2016) i professionisti datori di lavoro, l'Inps registra nei suoi archivi nella sezione M - Ateco 2007, per il 2016, un universo di 111.853 professionisti datori di lavoro.

Entrambe le serie, sia quella dell'Istat sia quella dell'Inps, segnalano una limitata crescita di lungo periodo (2007-2017), nonostante il leggero calo negli ultimi uno/due anni (2016-2017). Dalla fonte Inps va tuttavia segnalato l'aumento costante, anno dopo anno, del numero di dipendenti che passano dai 363.326 del 2007 ai 460.947 del 2016, circa 100.000 dipendenti in più. Ne consegue che il numero di dipendenti medio per libero professionista datore di lavoro passa da 3,5 a 4,1 tra inizio e fine periodo. Se, almeno in via di prima approssimazione, ipotizziamo comportamenti non dissimili tra l'universo Inps e il campione Istat, si può avanzare la stima prudenziale che i dipendenti da datori liberi professionisti siano passati dai circa 693.000 del 2007 ai circa 835.000 del 2017. Questa stima minima va ulteriormente incrementata delle

componenti a maggiore occupazione dipendente, le quali non sono presenti nell'universo coperto dalla Sezione M - Ateco 2007 dell'Inps, arrivando così ad una stima ipotetica finale di circa 930-970.000 dipendenti.

In conclusione, il perimetro degli occupati nel mondo delle libere professioni strettamente intese si può immaginare composto da 2.300.000 unità, suddivise tra circa 1.400.000 liberi professionisti, di cui circa 200.000 datori di lavoro, e 900.000 dipendenti dagli studi professionali.

### Tabella 3.2: Liberi professionisti con o senza dipendenti per ripartizione territoriale

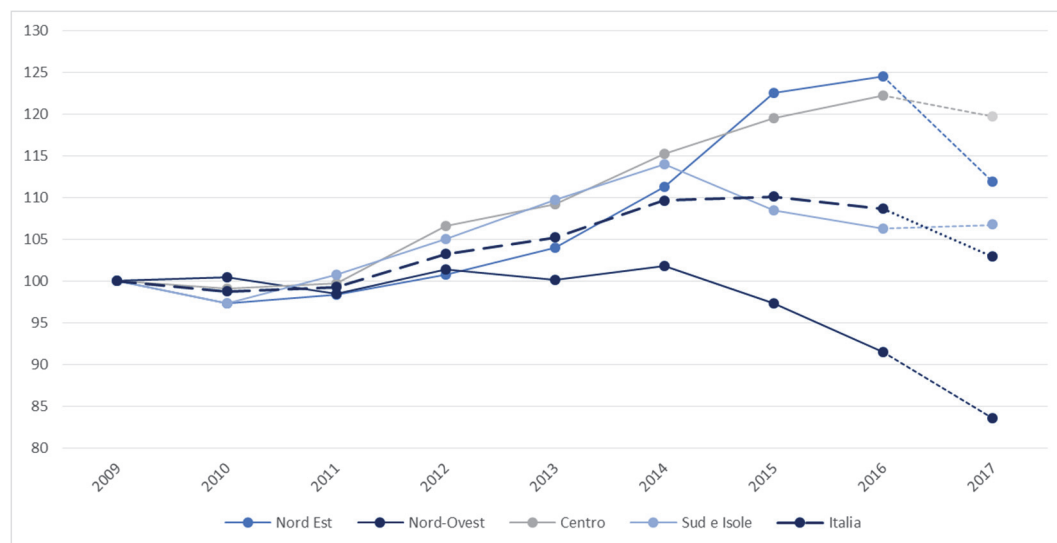
Valori assoluti in migliaia e variazioni %. Anni 2009 - 2017.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Compos. % 2017	Var.% 2009-2017	Var.% 2016-2017
<b>NORD</b>												
Senza dipendenti	491,9	521,8	529,4	542,0	559,5	567,2	575,7	625,5	630,5	86,0%	28,2%	0,8%
Con dipendenti	107,4	106,6	110,5	104,7	115,4	112,1	117,2	120,4	102,9	14,0%	-4,2%	-14,6%
<b>Totale</b>	<b>599,4</b>	<b>628,4</b>	<b>639,9</b>	<b>646,6</b>	<b>674,9</b>	<b>679,3</b>	<b>692,9</b>	<b>745,9</b>	<b>733,4</b>	<b>100%</b>	<b>22,4%</b>	<b>-1,7%</b>
<b>CENTRO</b>												
Senza dipendenti	250,9	257,6	263,8	277,7	262,4	272,7	284,7	288,3	310,0	85,4%	23,6%	7,5%
Con dipendenti	43,5	42,6	45,9	44,4	51,7	49,5	52,4	57,3	53,2	14,6%	22,2%	-7,2%
<b>Totale</b>	<b>294,4</b>	<b>300,2</b>	<b>309,7</b>	<b>322,1</b>	<b>314,1</b>	<b>322,2</b>	<b>337,1</b>	<b>345,6</b>	<b>363,2</b>	<b>100%</b>	<b>23,4%</b>	<b>5,1%</b>
<b>SUD E ISOLE</b>												
Senza dipendenti	268,3	270,4	279,0	302,1	297,6	283,9	299,6	308,6	314,4	86,3%	17,2%	1,9%
Con dipendenti	42,6	47,1	46,3	47,4	53,1	52,9	53,4	45,4	49,7	13,7%	16,8%	9,6%
<b>Totale</b>	<b>310,8</b>	<b>317,5</b>	<b>325,3</b>	<b>349,6</b>	<b>350,7</b>	<b>336,8</b>	<b>353,1</b>	<b>354,0</b>	<b>364,1</b>	<b>100%</b>	<b>17,1%</b>	<b>2,9%</b>
<b>ITALIA</b>												
Senza dipendenti	1.011,1	1.049,9	1.072,2	1.121,9	1.119,5	1.123,8	1.160,0	1.222,4	1.254,9	85,9%	24,1%	2,7%
Con dipendenti	193,5	196,3	202,8	196,5	220,1	214,5	223,1	223,1	205,8	14,1%	6,3%	-7,8%
<b>Totale</b>	<b>1.204,6</b>	<b>1.246,2</b>	<b>1.275,0</b>	<b>1.318,3</b>	<b>1.339,6</b>	<b>1.338,3</b>	<b>1.383,1</b>	<b>1.445,5</b>	<b>1.460,7</b>	<b>100%</b>	<b>21,3%</b>	<b>1,1%</b>

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

### Figura 3.4 Liberi professionisti con dipendenti. Numeri indici a base fissa (2009=100)

Serie storica anni 2009 - 2017.



Numeri indici calcolati su valori assoluti di medie mobili a tre anni. Per il 2017 il numero indice è calcolato sul valore puntuale.

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

Ma come si compone il comparto delle libere professioni? Rifacendosi alla classificazione Istat, si evidenzia come la metà dei professionisti risulti occupato nelle “Attività professionali, scientifiche e tecniche” settore che racchiude principalmente attività legali (avvocati, notai, ecc.); attività di tipo amministrativo e gestionale (consulenti, contabili, commercialisti...); professioni tecniche (geometri, architetti, ingegneri...) nonché le professioni di tipo scientifico (es. geologi, periti, agronomi, veterinari...). Una quota importante di professionisti è poi quella che opera nel settore della “Sanità e assistenza sociale” (17%) che comprende gli studi medici e odontoiatrici ma anche infermieri, psicologi, fisioterapisti e le attività dei laboratori tecnici privati. In queste aree prevalgono le professioni di tipo ordinistico mentre vi sono altre aree professionali, che riguardano il settore commerciale, assicurativo e finanziario o ancora quello dei nuovi servizi all’impresa e alla persona, in cui trovano ampio spazio attività di tipo professionale non ordinistico: in questi segmenti occupazionali opera all’incirca 1/3 dei liberi professionisti (Tabella 3.3).

**Tabella 3.3: Liberi professionisti per settore di attività economica e ripartizione territoriale**

Valori assoluti in migliaia e variazioni %. Anni 2011 - 2017.

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Compos. % 2017	Var. % 2011-2017	Var. % 2016-2017
<b>NORD</b>										
Area legale	68,3	64,1	62,3	66,2	72,3	75,8	73,1	10,0%	7,1%	-3,5%
Area amministrativa	75,3	70,8	75,3	79,5	77,6	78,6	88,1	12,0%	17,0%	12,1%
Area tecnica	122,8	117,4	122,5	122,8	126,9	132,1	120,8	16,5%	-1,6%	-8,6%
Veterinari e altre attività scientifiche	42,5	46,0	54,9	55,2	59,0	63,5	55,8	7,6%	31,1%	-12,2%
Sanità e assistenza sociale	92,2	110,0	112,9	112,8	105,2	126,4	129,9	17,7%	40,9%	2,8%
Commercio, finanza e immobiliare	122,8	117,6	122,2	115,9	123,3	131,8	134,0	18,3%	9,1%	1,7%
Servizi alle imprese e tempo libero	116,0	120,7	124,7	126,8	128,6	137,7	131,6	17,9%	13,5%	-4,4%
<b>Totale</b>	<b>639,9</b>	<b>646,6</b>	<b>674,9</b>	<b>679,3</b>	<b>692,9</b>	<b>745,9</b>	<b>733,4</b>	<b>100%</b>	<b>14,6%</b>	<b>-1,7%</b>
<b>CENTRO</b>										
Area legale	45,4	43,8	41,1	40,1	45,1	50,2	52,1	14,4%	14,8%	3,8%
Area amministrativa	35,4	33,5	35,9	33,8	39,8	44,3	43,4	12,0%	22,7%	-1,9%
Area tecnica	53,4	57,8	53,9	59,2	57,3	56,8	57,5	15,8%	7,7%	1,2%
Veterinari e altre attività scientifiche	17,8	21,5	17,5	22,4	18,6	15,1	20,2	5,6%	13,2%	33,4%
Sanità e assistenza sociale	46,6	51,4	53,6	62,3	63,8	58,1	64,8	17,8%	38,9%	11,4%
Commercio, finanza e immobiliare	53,3	49,6	46,4	49,0	53,2	57,5	54,8	15,1%	2,8%	-4,7%
Servizi alle imprese e tempo libero	57,8	64,5	65,7	55,5	59,3	63,6	70,4	19,4%	21,8%	10,6%
<b>Totale</b>	<b>309,7</b>	<b>322,1</b>	<b>314,1</b>	<b>322,2</b>	<b>337,1</b>	<b>345,6</b>	<b>363,2</b>	<b>100%</b>	<b>17,3%</b>	<b>5,1%</b>
<b>SUD E ISOLE</b>										
Area legale	71,9	72,5	74,2	69,6	78,4	83,3	78,5	21,6%	9,2%	-5,8%
Area amministrativa	47,2	44,9	42,9	43,5	47,0	45,0	42,4	11,7%	-10,1%	-5,7%
Area tecnica	72,7	75,0	77,5	73,5	71,8	71,3	75,6	20,8%	4,0%	6,0%
Veterinari e altre attività scientifiche	10,7	17,4	16,2	16,1	14,9	18,9	17,2	4,7%	60,3%	-9,4%
Sanità e assistenza sociale	47,5	51,6	51,8	54,8	57,7	53,8	57,5	15,8%	20,9%	6,8%
Commercio, finanza e immobiliare	44,6	51,5	52,3	45,5	49,0	50,2	51,3	14,1%	15,1%	2,2%
Servizi alle imprese e tempo libero	30,7	36,8	35,7	33,7	34,2	31,4	41,7	11,4%	35,6%	32,7%
<b>Totale</b>	<b>325,3</b>	<b>349,6</b>	<b>350,7</b>	<b>336,8</b>	<b>353,1</b>	<b>354,0</b>	<b>364,1</b>	<b>100%</b>	<b>11,9%</b>	<b>2,9%</b>
<b>ITALIA</b>										
Area legale	185,6	180,4	177,6	175,9	195,9	209,3	203,7	13,9%	9,8%	-2,6%
Area amministrativa	157,9	149,1	154,2	156,8	164,3	167,9	173,9	11,9%	10,2%	3,6%
Area tecnica	248,8	250,2	253,9	255,5	256,1	260,3	253,9	17,4%	2,0%	-2,4%
Veterinari e altre attività scientifiche	71,1	84,9	88,6	93,7	92,5	97,6	93,1	6,4%	31,0%	-4,6%
Sanità e assistenza sociale	186,4	213,1	218,3	230,0	226,6	238,3	252,2	17,3%	35,3%	5,8%
Commercio, finanza e immobiliare	220,7	218,7	220,9	210,5	225,6	239,4	240,1	16,4%	8,8%	0,3%
Servizi alle imprese e tempo libero	204,5	222,0	226,2	216,0	222,1	232,7	243,7	16,7%	19,1%	4,7%
<b>Totale</b>	<b>1.275,0</b>	<b>1.318,3</b>	<b>1.339,6</b>	<b>1.338,3</b>	<b>1.383,1</b>	<b>1.445,4</b>	<b>1.460,7</b>	<b>100%</b>	<b>14,6%</b>	<b>1,1%</b>

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

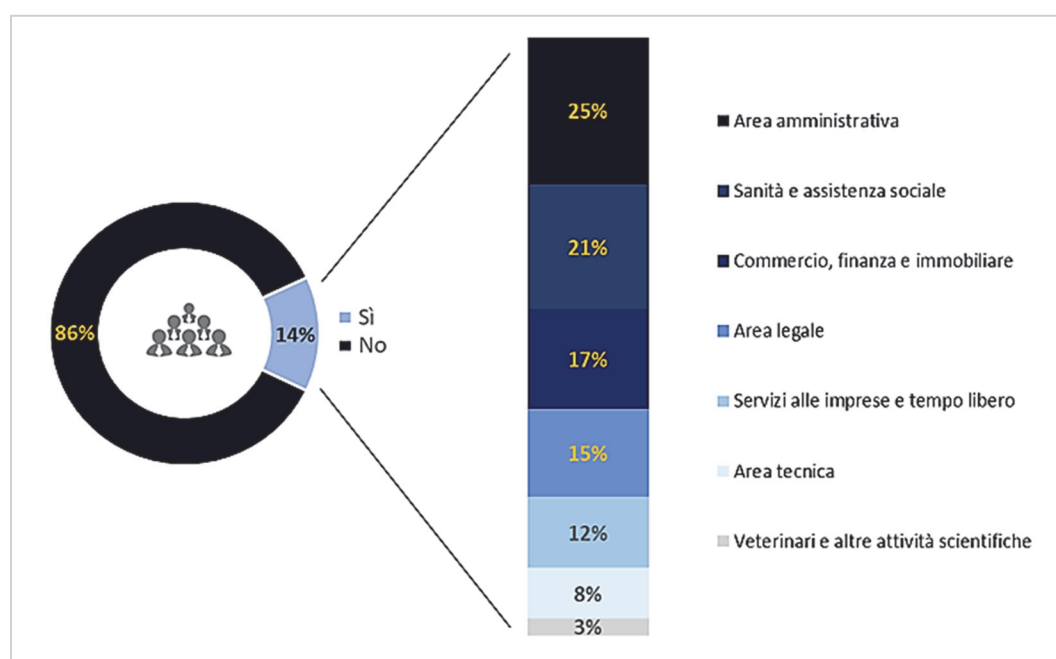


Si avvalgono principalmente di dipendenti i liberi professionisti che svolgono attività in area amministrativa, sanità e commercio, finanza e immobiliare. Oltre il 60% dei datori di lavoro appartiene a una di queste tre aree professionali (Figura 3.5).

Spostando il punto di vista dal settore di attività economica al gruppo professionale si nota innanzitutto come l'universo delle libere professioni costituisca una realtà estremamente articolata. Le numerose professioni, aggregate nei gruppi riportati in Tabella 3.4, spaziano dalle discipline artistiche alla consulenza aziendale, dalle scienze umane alle professioni tecniche, dai servizi alla persona alle funzioni di supporto amministrativo. Collocati stabilmente nel terziario (Figura 3.3) il loro contributo in termini di servizi si rivolge tanto ai privati cittadini quanto alle imprese produttive, al settore primario e alla pubblica amministrazione.

**Figura 3.5: Incidenza dei liberi professionisti con dipendenti e distribuzione per settore di attività economica**

Anno 2017.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT "Rilevazione sulle forze di lavoro" 2017

L'elevata specializzazione è uno degli elementi che maggiormente caratterizzano la libera professione: questo fattore da un lato spiega la crescita del numero e delle tipologie di professioni; dall'altro agisce all'interno dei grandi gruppi professionali – in area medica, legale, nella consulenza alle imprese, ecc. – che si caratterizzano appunto per la compresenza di molteplici rami specialistici. Su questi gruppi professionali si concentra la maggior parte

dei professionisti. Gli avvocati, i medici e i consulenti aziendali (commercialisti, consulenti del lavoro, consulenti fiscali e altri consulenti) sono i gruppi più numerosi. Il primo sfiora le 200mila unità; medici e consulenti contano rispettivamente 139mila e 119mila unità. Questi tre gruppi sono i soli a superare le 100mila unità e assieme costituiscono quasi 1/3 dell'universo dei liberi professionisti. Altri gruppi numerosi sono gli architetti, gli agenti di commercio, i geometri e gli ingegneri.

### Tabella 3.4: Numerosità delle professioni

Valori assoluti in migliaia. Anno 2017.

	Totale		
	V.A.	%col.	%cum.
Avvocati e procuratori legali	199,8	13,7%	13,7%
Medici	139,3	9,5%	23,2%
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	119,0	8,1%	31,4%
Architetti, pianificatori, paesaggisti e specialisti del recupero e della conservazione del territorio	95,4	6,5%	37,9%
Agenti di commercio	89,7	6,1%	44,0%
Tecnici in campo ingegneristico	87,0	6,0%	50,0%
Addetti alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria	80,4	5,0%	55,0%
Ingegneri	73,6	5,5%	60,5%
Professioni sanitarie infermieristiche, ostetriche, riabilitative e di assistenza sociale	71,4	4,9%	65,4%
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	60,4	4,1%	69,6%
Specialisti in scienze psicologiche e psicoterapeutiche	55,0	3,8%	73,3%
Tecnici della distribuzione commerciale e professioni assimilate	52,6	3,6%	76,9%
Specialisti in discipline artistico-espressive	32,5	2,2%	79,1%
Professioni qualificate nelle attività turistiche, ricettive e della ristorazione	30,2	2,1%	81,2%
Specialisti e tecnici in scienze informatiche	28,8	2,0%	83,2%
Altre professioni legate alla produzione	28,7	2,0%	85,2%
Specialisti dell'educazione e della formazione	24,0	1,6%	86,8%
Specialisti e tecnici in scienze matematiche, chimiche, fisiche, naturali e sociali	22,3	1,5%	88,3%
Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	20,8	1,4%	89,7%
Insegnanti nella formazione professionale, istruttori, allenatori, atleti e professioni assimilate	18,8	1,3%	91,0%
Professioni qualificate nelle attività commerciali	17,8	1,2%	92,3%
Veterinari	17,5	1,2%	93,5%
Giornalisti	17,0	1,2%	94,6%
Professioni qualificate nei servizi culturali, di sicurezza, di pulizia e alla persona	17,0	1,2%	95,8%
Specialisti in discipline linguistiche, letterarie e documentali	16,4	1,1%	96,9%
Imprenditori, amministratori e dirigenti aziendali	15,9	1,1%	98,0%
Geologi, meteorologi, geofisici e professioni assimilate	10,1	0,7%	98,7%
Biologi, botanici, zoologi e professioni assimilate	8,8	0,6%	99,3%
Specialisti e tecnici agronomi e forestali	6,2	0,4%	99,7%
Notai	4,3	0,3%	100%
<b>Totale</b>	<b>1.460,7</b>		

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

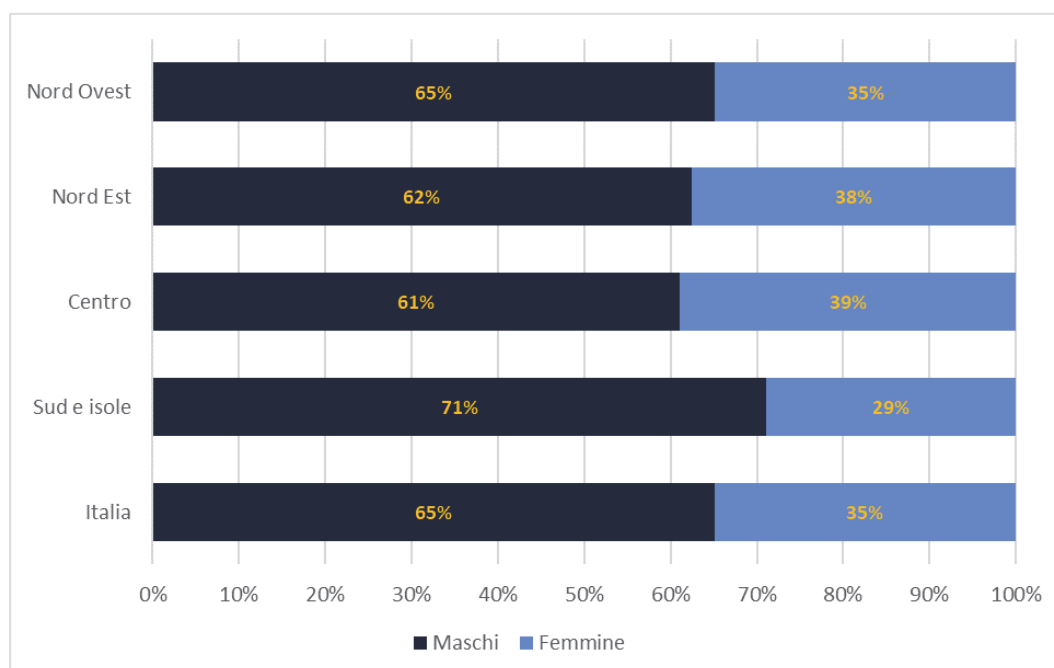
Le libere professioni si dimostrano essere un settore prevalentemente maschile: due terzi dei professionisti sono uomini (Figura 3.6). La componente femminile pesa tra il 35% e il 39% al Centro-Nord e si riduce a meno del 30% nel Mezzogiorno.

Anche rispetto alla composizione di genere si registrano tuttavia rapide evoluzioni, basti pensare che solo 8 anni fa la quota femminile – che oggi si attesta sul 35% a livello nazionale – si poneva sotto il 28%. La crescita del comparto si accompagna dunque a una tendenza al ribilanciamento di genere all'interno delle libere professioni, perché a espandersi è soprattutto la componente femminile (Tabella 3.5). Le libere professioniste donne crescono infatti del 53% tra il 2009 e il 2017 e questa tendenza si riscontra in tutte le ripartizioni geografiche, seppure al Sud in maniera attenuata.

È un dato importante: con una variazione positiva che si attesta sulle 176mila unità (dal 2009) le donne hanno trainato la crescita delle libere professioni. L'apporto aggiuntivo della componente maschile nello stesso periodo infatti si pone sulle 80mila unità (meno della metà del contributo femminile).

### Figura 3.6: Composizione dei liberi professionisti per genere e ripartizione territoriale

Anno 2017.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT "Rilevazione sulle forze di lavoro" 2017

### Tabella 3.5: Composizione dei liberi professionisti per genere e ripartizione territoriale

Valori assoluti in migliaia e variazioni %. Anni 2009 - 2017.

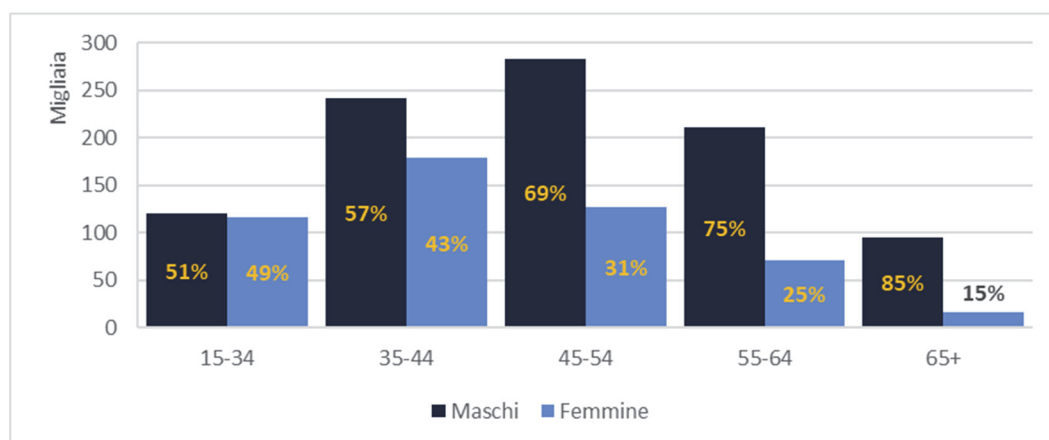
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Compos. % 2017	Var. % 2009-2017	Var. % 2016-2017
<b>NORD</b>												
Maschi	429,8	441,0	440,0	431,5	452,0	443,9	444,8	474,9	470,2	64,1%	9,4%	-1,0%
Femmine	169,6	187,4	199,9	215,1	222,8	235,4	248,1	271,0	263,2	35,9%	55,2%	-2,9%
<b>Totale</b>	<b>599,4</b>	<b>628,4</b>	<b>639,9</b>	<b>646,6</b>	<b>674,9</b>	<b>679,3</b>	<b>692,9</b>	<b>745,9</b>	<b>733,4</b>	<b>100%</b>	<b>22,4%</b>	<b>-1,7%</b>
<b>CENTRO</b>												
Maschi	209,0	205,4	214,3	223,4	214,1	213,9	223,8	220,0	221,8	61,1%	6,1%	0,8%
Femmine	85,4	94,9	95,4	98,7	100,0	108,3	113,4	125,6	141,4	38,9%	65,5%	12,6%
<b>Totale</b>	<b>294,4</b>	<b>300,2</b>	<b>309,7</b>	<b>322,1</b>	<b>314,1</b>	<b>322,2</b>	<b>337,1</b>	<b>345,6</b>	<b>363,2</b>	<b>100%</b>	<b>23,4%</b>	<b>5,1%</b>
<b>SUD E ISOLE</b>												
Maschi	232,2	241,5	239,1	250,5	247,7	236,1	249,3	247,2	258,8	71,1%	11,5%	4,7%
Femmine	78,6	76,1	86,2	99,1	103,0	100,7	103,7	106,8	105,3	28,9%	33,9%	-1,4%
<b>Totale</b>	<b>310,8</b>	<b>317,5</b>	<b>325,3</b>	<b>349,6</b>	<b>350,7</b>	<b>336,8</b>	<b>353,1</b>	<b>354,0</b>	<b>364,1</b>	<b>100%</b>	<b>17,1%</b>	<b>2,9%</b>
<b>ITALIA</b>												
Maschi	871,0	887,9	893,4	905,3	913,8	893,9	917,9	942,1	950,8	65,1%	9,2%	0,9%
Femmine	333,6	358,3	381,6	413,0	425,8	444,4	465,1	503,4	509,9	34,9%	52,8%	1,3%
<b>Totale</b>	<b>1.204,6</b>	<b>1.246,2</b>	<b>1.275,0</b>	<b>1.318,3</b>	<b>1.339,6</b>	<b>1.338,3</b>	<b>1.383,1</b>	<b>1.445,4</b>	<b>1.460,7</b>	<b>100%</b>	<b>21,3%</b>	<b>1,1%</b>

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

L'ingresso di nuovi contingenti femminili nelle professioni fa sì che le professioniste donne siano mediamente più giovani dei colleghi maschi (Figura 3.7). Le donne infatti si concentrano nella classe d'età compresa tra i 35 e i 44 anni mentre la classe modale degli uomini è quella compresa tra i 45 e 54 anni. Ancora più significativo il fatto che nella classe d'età più giovane (sotto i 35 anni d'età) il numero di maschi e di femmine risulti quasi equivalente: un altro chiaro segnale della tendenza al riequilibrio di genere in atto nel comparto delle libere professioni.

### Figura 3.7: Composizione dei liberi professionisti per classe d'età e genere

Valori assoluti in migliaia e % di genere per classe d'età. Anno 2017.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT "Rilevazione sulle forze di lavoro" 2017

Le donne dunque sono state la componente più dinamica nel recente sviluppo delle professioni: il dettaglio riportato in Tabella 3.6 consente di apprezzare le traiettorie evolutive che hanno interessato i diversi gruppi professionali negli ultimi anni (tra il 2011 e il 2017) e il relativo contributo di genere.

I gruppi professionali sono ordinati in base alla crescita (in valori assoluti) registrata nel periodo. Come si vede tale crescita è stata esponenziale in alcune professioni e più contenuta in altre. Alcune professioni mostrano invece un calo – in alcuni casi significativo – nel periodo in esame. Psicologi, professioni paramediche e avvocati sono le professioni che più hanno contribuito alla crescita negli ultimi sei anni e come si vede la variazione positiva è prevalentemente imputabile alla componente femminile. Analogò è il caso delle professioni educative, dei veterinari e degli specialisti in scienze umane, che presentano variazioni positive importanti, attribuibili per lo più alle professioniste donne.

Diverso è invece il caso delle professioni di area amministrativa (specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie, contabili e consulenti finanziari), professioni in decisa crescita trainata prevalentemente dalla componente maschile. Rientrano in questo gruppo – professioni in crescita, trainate dall’apporto maschile – anche i giornalisti, gli informatici e alcune professioni di tipo tecnico–scientifico (geologi, tecnici della produzione) e dell’area servizi alla persona (istruttori e allenatori, professioni qualificate nel turismo) nonché gli specialisti in discipline artistico-espressive.

In alcuni segmenti professionali l’apporto della componente femminile ha consentito di compensare una tendenza che altrimenti sarebbe risultata di segno negativo: è il caso degli specialisti e tecnici in scienze matematiche, chimiche, fisiche, naturali e sociali ma anche degli ingegneri e degli architetti. I primi crescono (+12%), i secondi – architetti e ingegneri – si mantengono grossomodo stabili solo grazie all’ingresso nella professione di nuove professioniste, mentre la componente maschile ha una dinamica negativa. Ancora, in altre professioni l’apporto positivo delle donne non è sufficiente a contrastare il calo occupazionale complessivo: è il caso soprattutto delle professioni legate alle scienze naturali (biologi, botanici, zoologi, -3%; specialisti e tecnici agronomi e forestali -47%) ma anche dei geometri e dei tecnici ingegneristici (-8%) nonché degli agenti di commercio (-6%). In questi gruppi professionali le dinamiche di genere appaiono divergenti – positive per le donne e negative per gli uomini – ma la risultante complessiva è comunque di segno negativo.

## Tabella 3.6: Dinamica delle professioni tra il 2011 e il 2017 e contributo di genere

Valori assoluti e %. Anni 2011 e 2017.

	Variazione 2011- 2017 (v.a.)			Contributo femminile alla var. (%)	Tasso di variazione complessivo 2011-2017
	Var. tot.	di cui femmine	di cui maschi		
Specialisti in scienze psicologiche e psicoterapeutiche	29.680	26.983	2.697	91	117
Professioni sanitarie infermieristiche, ostetriche, riabilitative e di assistenza sociale	29.022	18.111	10.911	62	68
Avvocati e procuratori legali	20.347	14.316	6.031	70	11
Specialisti delle scienze gestionali, commerciali e bancarie	19.480	9.143	10.337	47	20
Addetti alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria	16.834	4.685	12.149	28	27
Medici	14.705	11.128	3.576	76	12
Altre professioni legate alla produzione	14.216	2.893	11.323	20	98
Tecnici dell'organizzazione e dell'amministrazione delle attività produttive	12.031	7.448	4.584	62	25
Specialisti in discipline artistico-espressive	8.653	3.345	5.308	39	36
Professioni qualificate nelle attività turistiche, ricettive e della ristorazione	7.608	3.613	3.995	47	34
Specialisti dell'educazione e della formazione	7.189	4.423	2.766	62	43
Professioni qualificate nei servizi culturali, di sicurezza, di pulizia e alla persona	7.153	4.236	2.917	59	73
Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	6.797	1.393	5.404	20	48
Veterinari	6.066	5.049	1.018	83	53
Specialisti in discipline linguistiche, letterarie e documentali	4.752	3.379	1.373	71	41
Specialisti e tecnici in scienze informatiche	4.704	1.865	2.839	40	20
Professioni qualificate nelle attività commerciali	4.544	3.439	1.106	76	34
Giornalisti	4.061	697	3.365	17	31
Geologi, meteorologi, geofisici e professioni assimilate	3.625	-85	3.711		56
Insegnanti nella formazione professionale, istruttori, allenatori, atleti e professioni assimilate	2.635	-277	2.912		16
Specialisti e tecnici in scienze matematiche, chimiche, fisiche, naturali e sociali	2.336	2.680	-344		12
Ingegneri	203	2.794	-2.591		0
Biologi, botanici, zoologi e professioni assimilate	-250	149	-399		-3
Architetti, pianificatori, paesaggisti e specialisti del recupero e della conservazione del territorio	-288	620	-908		0
Notai*	-1.460	-191	-1.269	13	-26
Imprenditori, amministratori e dirigenti aziendali	-1.494	-1.222	-272	82	-9
Tecnici della distribuzione commerciale e professioni assimilate	-5.139	-1.356	-3.783	26	-9
Specialisti e tecnici agronomi e forestali	-5.376	363	-5.739		-47
Agenti di commercio	-5.500	1.124	-6.624		-6
Tecnici in campo ingegneristico	-7.688	690	-8.378		-8
<b>Totale</b>	<b>199.447</b>	<b>131.432</b>	<b>68.015</b>	<b>66</b>	<b>16</b>

\*numerosità troppo esigua al fine di assicurare una significativa rappresentatività campionaria.

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

Vi è infine un gruppo di professioni caratterizzato da dinamiche di segno negativo a prescindere dal dato di genere.

La Tabella 3.7 riporta i gruppi professionali a prevalenza femminile. Risaltano in particolare le specialiste in scienze psicologiche e psicoterapeutiche, le biologhe e professioni assimilate e le specialiste in discipline linguistiche,

letterarie e documentali: si tratta di segmenti professionali tradizionalmente a specializzazione femminile, dove le donne coprono oggi tra l'82% e il 67% dell'occupazione, con un peso che si va ulteriormente estendendo.

In altri segmenti professionali la prevalenza delle donne è meno marcata e più recente: è il caso della professione veterinaria, che solo al 2011 vedeva ancora una lieve prevalenza maschile e che oggi è costituita per il 60% di donne: ma anche delle professioni paramediche, segmento che cresce soprattutto ad opera del contributo femminile e dove oggi le donne rappresentano oltre la metà dei professionisti (54%). Analoga traiettoria è infine quella che riguarda le professioni educative, dove le donne pesano oggi il 53%.

### Tabella 3.7: Professioni a prevalenza femminile

Valori assoluti e %. Anni 2011 e 2017.

	2011		2017
<b>Specialisti in scienze psicologiche e psicoterapeutiche</b>	<b>18.110</b>	↑	<b>45.093</b>
	71,6% dei L.P. del settore		82% dei L.P. del settore
<b>Biologi, botanici, zoologi e professioni assimilate</b>	<b>6.323</b>	↑	<b>6.472</b>
	70,1% dei L.P. del settore		73,8% dei L.P. del settore
<b>Specialisti in discipline linguistiche, letterarie e documentali</b>	<b>7.571</b>	↑	<b>10.950</b>
	64,9% dei L.P. del settore		66,7% dei L.P. del settore
<b>Veterinari</b>	<b>5.478</b>	↑	<b>10.527</b>
	48% dei L.P. del settore		60,2% dei L.P. del settore
<b>Professioni qualificate nei servizi culturali, di sicurezza, di pulizia e alla persona</b>	<b>5.495</b>	↑	<b>9.637</b>
	55,8% dei L.P. del settore		57,2% dei L.P. del settore
<b>Professioni sanitarie infermieristiche, ostetriche, riabilitative e di assistenza sociale</b>	<b>20.205</b>	↑	<b>38.315</b>
	47,7% dei L.P. del settore		53,6% dei L.P. del settore
<b>Specialisti dell'educazione e della formazione</b>	<b>8.274</b>	↑	<b>12.697</b>
	49,3% dei L.P. del settore		52,9% dei L.P. del settore

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

Tutti gli altri gruppi professionali mantengono una prevalenza della componente maschile, in alcuni casi molto marcata. Nella Tabella 3.8 sono riportati i gruppi professionali che si caratterizzano per una specializzazione maschile superiore al 70%. Tra questi spiccano in particolare i geologi e le professioni assimilate, gli agenti di commercio, i geometri e i tecnici della produzione, gli informatici e gli ingegneri, con quote superiori all'80%. In generale, anche in questi gruppi professionali si assiste a un lieve progressivo ribilanciamento di genere: i tassi di incidenza maschile sono infatti in calo nella

maggior parte delle professioni, ad eccezione dei geologi, dei dirigenti d'azienda e degli istruttori.

### Tabella 3.8: Professioni a marcata prevalenza maschile

Valori assoluti e %. Anni 2011 e 2017.

	2011		2017
Geologi, meteorologi, geofisici e professioni assimilate	5.689 87,8% dei L.P. del settore	↑	9.400 93% dei L.P. del settore
Agenti di commercio	85.807 90,1% dei L.P. del settore	↓	79.184 88,2% dei L.P. del settore
Tecnici in campo ingegneristico	84.755 89,6% dei L.P. del settore	↓	76.377 87,8% dei L.P. del settore
Altre professioni legate alla produzione	13.258 91,5% dei L.P. del settore	↓	23.807 85,6% dei L.P. del settore
Specialisti e tecnici in scienze informatiche	21.683 90,1% dei L.P. del settore	↓	24.522 85,2% dei L.P. del settore
Ingegneri	63.724 86,8% dei L.P. del settore	↓	61.133 83% dei L.P. del settore
Imprenditori, amministratori e dirigenti aziendali	13.174 75,9% dei L.P. del settore	↑	12.902 81,3% dei L.P. del settore
Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	11.394 81,1% dei L.P. del settore	↓	16.798 80,6% dei L.P. del settore
Notai	4.600 80,4% dei L.P. del settore	↓	3.331 78,2% dei L.P. del settore
Specialisti e tecnici agronomi e forestali	10.524 91,1% dei L.P. del settore	↓	4.786 77,4% dei L.P. del settore
Insegnanti nella formazione professionale, istruttori, allenatori, atleti e professioni assimilate	11.645 71,9% dei L.P. del settore	↑	14.557 77,3% dei L.P. del settore
Addetti alla gestione amministrativa, contabile e finanziaria	49.001 77,1% dei L.P. del settore	↓	61.150 76,1% dei L.P. del settore
Tecnici della distribuzione commerciale e professioni assimilate	43.343 75% dei L.P. del settore	↑	39.560 75,2% dei L.P. del settore
Specialisti e tecnici in scienze matematiche, chimiche, fisiche, naturali e sociali	16.139 80,9% dei L.P. del settore	↓	15.796 70,9% dei L.P. del settore

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

Proviamo in chiusura a proporre un altro esercizio di calcolo dei passaggi generazionali nel mondo delle libere professioni, partendo dai dati annuali dell'Indagine sulle forze di lavoro. Apparentemente, come si può vedere dalla Tabella 3.9 si assiste ad un invecchiamento dei liberi professionisti tra inizio e



fine periodo. Tuttavia, si tratta di una sorta di effetto ottico, a cui concorrono diversi elementi. In primo luogo, il saldo delle entrate e delle uscite tra il 2009 e il 2017 è di 255.231 unità (Tabella 3.10), frutto di 150.265 uscite tra gli over 45 anni e di ben 400.496 ingressi tra gli under 45 anni. Ma, in secondo luogo, l'invecchiamento anno dopo anno delle classi under 45 va a ingrossare le file delle classi di età più anziane. E, in ogni caso, va rilevato come in 9 anni la platea dei liberi professionisti si sia rinnovata di oltre il 33% rispetto al dato di partenza del 2009 e contemporaneamente sia cresciuta di oltre il 15% tra il 2009 e il 2017 (Tabella 3.11).

### Tabella 3.9: Composizione per classe d'età ed età media dei liberi professionisti

Composizione % e valori medi. Anni 2009 e 2017.

	2009	2017
15-24 anni	1,1%	0,7%
25-34 anni	18,9%	15,5%
35-44 anni	34,7%	28,8%
45-54 anni	24,9%	28,2%
55-64 anni	14,9%	19,3%
65-74 anni	4,7%	6,5%
75 anni e +	0,8%	1,1%
<b>Totale</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Età media</b>	<b>44,6</b>	<b>46,8</b>

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

Un ultimo tema da rimarcare riguarda ancora le differenze di genere. Gli over 45 che escono dal mercato del lavoro libero professionale nei 9 anni presi in esame sono per quasi l'80% maschi (119.701), con effetti rilevantissimi sulla composizione dei saldi finali (Tabella 3.10).

### Tabella 3.10: Saldo tra entrate e uscite per genere e classe d'età

Variazione in valori assoluti. Anni 2009 - 2017.

	Maschi	Femmine	Totale
15-24 anni	-	-	-
25-34 anni	103.676	110.013	213.690
35-44 anni	98.289	93.517	191.806
45-54 anni	971	-8.183	-7.212
55-64 anni	-19.847	1.868	-17.979
65-74 anni	-64.607	-19.475	-84.082
75 anni e +	-36.218	-4.775	-40.993
<b>Totale</b>	<b>82.264</b>	<b>172.966</b>	<b>255.231</b>

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

Infatti, i 405.496 ingressi si dividono grossomodo a metà tra maschi e femmine, ma a causa dei diversi flussi in uscita (79% maschi e 19% donne), alla fine delle 255.231 nuove entrate nette (saldo tra ingressi e uscite), il 68%, oltre i 2/3, è composto da donne, le quali negli anni a venire andranno a modificare in modo radicale la composizione di genere di quasi tutte le professioni (Tabella 3.12).

**Tabella 3.11: Composizione dei liberi professionisti per classe d'età**

Valori assoluti in migliaia. Anni 2009 - 2017.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>15-24 anni</b>	12,8	13,0	10,8	12,1	14,7	14,6	14,4	12,6	10,5
<b>25-34 anni</b>	228,3	222,6	223,6	220,4	226,6	215,6	231,7	232,0	226,5
<b>35-44 anni</b>	418,5	428,5	434,2	439,5	443,7	436,7	422,5	423,5	420,1
<b>45-54 anni</b>	299,6	315,7	335,4	363,5	352,1	355,5	386,5	415,8	411,3
<b>55-64 anni</b>	179,3	197,4	197,1	203,3	217,6	223,3	237,3	257,8	281,6
<b>65-74 anni</b>	56,6	55,6	59,8	67,2	71,6	76,2	74,9	86,7	95,2
<b>75 anni e +</b>	9,7	13,4	14,1	12,2	13,4	16,4	15,7	17,0	15,6
<b>Totale</b>	1.204,6	1.246,2	1.275,0	1.318,3	1.339,6	1.338,3	1.383,1	1.445,4	1.460,7

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

**Tabella 3.12: Saldo tra entrate e uscite tra i professionisti giovani e maturi, per genere**

Variazione in valori assoluti. Anni 2009 - 2017.

	Maschi	Femmine	Totale
<b>15-44 anni</b>	201.965	203.531	405.496
<b>45 anni e +</b>	-119.701	-30.565	-150.265
<b>Totale</b>	82.264	172.966	255.231

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

## 4 I redditi dei liberi professionisti

Le analisi sui redditi dei liberi professionisti sono basate essenzialmente su due fonti: le serie storiche di SOSE e i dati di AdEPP, quale collettore delle Casse di previdenza privata degli Ordini o Collegi professionali. Va subito specificato come tali fonti si riferiscano a insiemi diversi: in particolare i dati di fonte SOSE fanno riferimento ai soggetti interessati dagli studi di settore. I dati AdEPP fanno invece riferimento ai redditi di tutti i liberi professionisti iscritti alle Casse previdenziali comunicati con le denunce fiscali 2017, anno d'imposta 2016. Per i notai in particolare va sottolineato che il dato AdEPP è relativo all'onorario (o repertorio) medio e non al reddito medio complessivo riportato invece da SOSE. L'utilizzo delle due fonti è utile per avere una visione complessiva della dinamica dei redditi nella libera professione, con l'avvertenza che i differenti aggregati su cui è misurato il fenomeno comportano scostamenti tra le due fonti nella stessa stima dei livelli reddituali: in particolare i redditi indicati da SOSE sono determinati su un numero più ristretto di liberi professionisti (sono esclusi ad esempio coloro che hanno iniziato o cessato l'attività in corso d'anno o il cui reddito è determinato con criteri forfettari) e risultano mediamente più elevati. Come riportato in Tabella 4.1, il fatturato complessivo dei liberi professionisti risultava in tendenziale crescita negli ultimi anni, ma ha subito un calo proprio tra il 2015 e il 2016, così come il suo contributo sul PIL nazionale.

**Tabella 4.1: Volume d'affari dei professionisti e percentuale sul PIL**

Valori assoluti in migliaia. Anni 2011 - 2016.

	Volume d'affari	Pil	% su Pil
2011	€ 188.440.470	€ 1.637.463.000	11,5%
2012	€ 193.011.176	€ 1.613.265.000	12,0%
2013	€ 198.410.454	€ 1.604.599.000	12,4%
2014	€ 196.078.165	€ 1.621.827.000	12,1%
2015	€ 211.337.163	€ 1.652.152.000	12,8%
2016	€ 207.724.450	€ 1.680.522.000	12,4%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati MEF

Al 2016 il reddito medio nelle professioni ordinistiche (limitatamente ai segmenti coperti dagli studi di settore) si attesta sui 52mila euro annui, superando per la prima volta la soglia dei 50mila euro. Le variazioni congiunturali sono positive per tutti i gruppi professionali, con la sola eccezione degli agronomi, che segnalano un calo reddituale tra il 2015 e il 2016 (Tabella 4.2).

Sul fronte dei redditi i primi segnali di inversione di tendenza si hanno con il 2014. Nella maggior parte delle professioni la crescita interviene dal 2015 ma in più casi si riscontra già a partire dal 2014 (è il caso dei notai e degli studi medici, dei contabili organizzati in impresa e dei veterinari) o anche dal 2013 (è il caso di farmacisti, agrotecnici e periti agrari e psicologi).

I redditi medi al 2016 per le principali professioni ordinistiche evidenziano il persistere di un importante divario tra professioni: si passa dai 22mila euro annui degli studi di psicologia ai 285mila delle attività notarili (Tabella 4.2). Tale divario tuttavia si è attenuato rispetto ai primi anni duemila, per effetto del notevole calo intervenuto nei redditi delle professioni più ricche – notai e farmacisti – che si è protratto fino al 2012-2013. In questo lasso di tempo il reddito delle attività notarili si è più che dimezzato (da 478mila euro ai 212mila delle dichiarazioni del 2013) mentre quello delle farmacie si è ridotto di 1/3 (da 135 mila euro ai 90mila del 2012). Anche per queste attività tuttavia negli anni più recenti si assiste a un'inversione di tendenza.

**Tabella 4.2: Reddito medio di lavoro autonomo o d'impresa o per le principali professioni ordinistiche**

Valori assoluti in migliaia e variazioni percentuali. Anni 2006 - 2016.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var.% 2006-2016	Var.% 2015-2016
Attività degli studi notarili	478,4	440,8	357,1	310,8	318,2	315,6	233,3	212,6	224,3	244,4	285,4	-40,3	16,8
Farmacie	135,3	127,7	114,4	109,7	109,7	103,4	90,2	97,3	104,5	116,4	121,3	-10,3	4,2
Studi medici	60,2	58,0	63,9	68,3	69,8	69,5	64,9	63,9	64,2	65,3	66,3	10,1	1,5
Commercialisti, ragionieri, periti commerciali e consulenti del lavoro	56,8	57,2	62,1	60,3	61,3	62,2	58,5	58,5	57,6	59,7	62,7	10,4	5,0
Attività degli studi odontoiatrici	46,4	47,5	48,4	47,6	49,0	51,4	51,6	50,4	50,3	51,6	52,5	7,0	9,3
Attività degli studi legali	50,1	47,5	58,0	58,2	57,6	58,7	49,6	46,8	45,0	49,1	53,6	13,1	1,8
Attività degli studi di ingegneria	42,3	41,3	46,3	44,6	44,0	42,5	36,0	34,9	33,1	35,1	37,1	8,1	11,0
Attività tecniche svolte da periti industriali	35,7	36,5	42,3	41,5	42,5	42,8	36,4	35,0	33,7	34,8	38,6	-12,3	5,7
Contabili, periti, consulenti etc. (attività autonoma)	25,8	25,8	30,0	30,1	31,1	32,0	29,3	29,1	28,9	30,5	33,3	29,1	9,0
Agronomi	24,7	22,6	27,2	27,7	28,0	29,2	25,3	26,0	26,4	30,3	27,3	2,8	1,2
Contabili, periti, consulenti etc. (attività di impresa)	29,0	31,8	32,3	31,9	30,5	32,3	27,9	26,0	27,5	29,5	29,8	28,4	2,0
Agrotecnici e periti agrari	22,2	21,7	27,0	25,5	26,2	27,2	24,0	24,4	25,6	27,9	28,5	10,5	-9,9
Studi di geologia	27,1	26,3	31,3	30,4	30,4	31,0	24,9	23,6	22,8	24,2	26,3	-3,0	8,9
Attività degli studi di architettura	30,3	29,7	33,2	30,5	29,6	29,1	23,5	22,3	21,3	23,2	25,3	-16,5	9,1
Geometri	26,4	26,3	29,8	28,2	28,2	28,2	24,0	23,1	21,7	22,9	25,1	-4,9	9,6
Servizi veterinari	16,4	16,2	18,8	19,2	19,9	21,0	19,9	19,7	20,2	22,3	24,7	50,6	11,0
Psicologi	18,1	17,3	20,4	20,8	21,7	21,7	19,3	19,3	19,4	20,5	22,2	22,7	8,5
Media ponderata	46,3	45,3	49,3	48,4	49,3	49,9	44,1	43,2	43,2	46,3	51,9	12,1	12,1

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati SOSE

**Tabella 4.3: Reddito medio dei liberi professionisti iscritti alle Casse**

Valori assoluti in migliaia e variazioni percentuali. Anni 2006 - 2016.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var.% 2006-2016	Var.% 2015-2016
Reddito medio dei liberi professionisti	35,7	37,2	37,6	38,0	37,3	37,2	36,7	34,7	34,1	34,0	33,8*	-0,05	-0,01

\*dato parziale

Fonte: Adepp, VII Rapporto 2017

Le dinamiche reddituali di lungo periodo (2006–2016) variano in relazione ai gruppi professionali: oltre alle farmacie e agli studi notarili – uniche professioni che comunque si collocano mediamente sopra i 100mila euro – il calo dei redditi ha interessato gli studi di ingegneria (-12%) e di architettura (-16%), i geometri (-5%) e i geologi (-3%), ovvero le professioni tecniche, direttamente coinvolte nella crisi dell'edilizia e nel blocco degli appalti pubblici. In tutte le altre professioni la variazione complessiva di lungo periodo è positiva.

Passando alla disamina delle professioni non ordinistiche (Tabella 4.4) il primo dato che rileva è la minore redditività complessiva di tale gruppo di professioni: il reddito medio, qui pari a poco meno di 34mila euro annui, è inferiore di circa 18mila euro rispetto a quello riscontrato presso le professioni ordinistiche. Nel comparto delle professioni non ordinistiche, soprattutto, si riscontra un gap di reddito limitato tra le diverse professioni e una concentrazione dei redditi attorno alla media campionaria, ovvero tra i 30 e i 35 mila euro.

Anche nel caso delle professioni non ordinistiche la variazione congiunturale (2016 su 2015) assume segno positivo, con poche eccezioni date dai laboratori di analisi cliniche e ambulatoriali (-5%) e dalle softwarehouse e professioni correlate all'ICT (-1%). In alcuni casi la crescita dei redditi medi registrata nell'ultimo anno per il quale si dispone delle statistiche appare particolarmente sostenuta: è il caso delle agenzie di mediazione immobiliare (+17%) e dei servizi di traduzione e organizzazione di fiere e convegni (+13% su base annua). Nell'ambito delle professioni non ordinistiche le dinamiche sono più eterogenee: ma anche qui si osserva come la maggior parte delle professioni abbia avviato già con il 2013 o 2014 una tendenza alla crescita dei redditi.

Passando alle variazioni di lungo periodo, si osserva la crescita sostenuta delle attività ausiliarie finanziarie e assicurative (+31%), segmento professionale che solo al 2006 occupava il 4° posto nella classifica delle professioni non ordinistiche più redditizie e che al 2016 si colloca al primo posto, con un reddito medio annuo pari a 55mila euro. Analoghi tassi di crescita si registrano per le professioni informatiche. L'aumento dei redditi interviene in misura sostenuta anche tra gli studi di design (+19%), i servizi di gestione di beni immobili (+28%), i servizi di traduzione e organizzazione di fiere e convegni (+25%). Di converso le professioni più penalizzate dal calo dei redditi, nel decennio in questione, sono i laboratori di analisi cliniche (-20% e addirittura -31% nelle attività di lavoro autonomo) e i servizi di ingegneria integrata (-21%).

## Tabella 4.4: Reddito medio di lavoro autonomo o d'impresa per le principali professioni non ordinistiche

Valori assoluti in migliaia e variazioni percentuali. Anni 2006 - 2016.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Var.% 2006-2016	Var.% 2015-2016
Attività ausiliarie dei servizi finanziari e assicurativi	42,0	40,9	40,1	39,2	42,1	43,0	41,1	43,4	47,3	53,0	55,2	31,4	4,1
Laboratori di analisi cliniche e ambulatori	57,2	53,5	50,3	48,3	48,5	49,3	45,9	44,0	46,6	48,6	46,0	-19,6	-5,3
Attività degli studi di design	37,6	39,6	41,5	36,1	38,7	39,1	36,5	37,9	39,4	43,1	44,9	19,4	4,1
Intermediari del commercio	35,7	37,1	37,0	34,2	35,9	37,5	34,4	34,2	35,9	39,1	41,0	1,5	3,0
Consulenza finanziaria, amministrativo-gestionale e agenzie di informazioni commerciali	41,2	41,4	43,0	38,6	40,4	40,3	35,7	35,5	37,4	40,6	41,8	14,8	5,0
Servizi di ingegneria integrata	48,0	47,1	51,1	47,1	48,3	43,9	36,6	34,2	34,2	35,8	38,0	-20,8	6,1
Ricerche di mercato e sondaggi di opinione	33,4	31,6	32,6	32,1	34,2	33,9	28,6	30,4	29,2	35,4	36,1	10,6	6,3
Laboratori di analisi cliniche (attività di lavoro autonomo)	50,3	46,5	54,3	46,5	47,8	41,5	39,4	36,6	32,1	35,3	34,5	31,2	7,2
Altre attività tecniche	32,9	33,1	35,9	35,5	35,8	35,9	31,0	31,3	31,9	34,2	36,4	8,1	2,1
Attività professionali relative all'informatica	27,6	28,1	32,0	32,1	33,0	34,2	30,8	30,8	31,0	33,8	36,2	-31,4	-2,3
Locazione, valorizzazione, compravendita di beni immobili	38,6	36,8	37,0	38,1	39,0	38,4	36,5	31,7	30,6	31,9	32,5	28,0	7,4
Amministrazione di condomini, gestione di beni immobili per conto terzi e servizi integrati di gestione agli edifici	26,4	25,2	30,8	32,8	34,2	35,2	30,0	29,5	30,3	31,5	33,8	-4,1	4,9
Servizi pubblicitari, relazioni pubbliche e comunicazione	34,4	34,8	34,1	29,6	30,8	32,9	25,3	24,6	26,3	31,5	33,0	-15,8	1,9
Software house, riparazione di macchine per ufficio ed altri servizi connessi all'Information Technology	32,6	33,3	33,9	31,3	31,4	32,2	27,6	27,7	29,2	31,2	30,9	-5,2	-1,0
Attività dei disegnatori tecnici	26,7	26,8	29,7	25,0	26,1	28,3	24,9	24,8	25,6	28,7	30,4	13,9	5,9
Altri servizi a imprese e famiglie	25,7	25,7	27,1	25,9	26,9	27,9	23,4	23,2	24,6	27,2	28,9	24,9	13,5
Servizi linguistici e organizzazione di convegni e fiere	23,3	22,6	24,0	21,1	24,2	24,7	21,8	20,3	23,5	25,7	29,1	12,5	6,3
Attività professionali paramediche indipendenti	21,7	20,8	24,3	25,7	26,6	26,3	23,7	23,4	23,2	24,5	26,3	21,2	7,3
Agenzie di mediazione immobiliare	26,3	25,1	18,6	16,7	19,7	19,9	14,4	15,5	18,3	22,5	26,3	0,0	17,1
Attività delle guide turistiche, degli accompagnatori turistici e delle guide alpine	16,8	16,8	17,7	16,1	17,6	18,8	17,7	17,9	17,9	19,2	19,5	16,1	1,7
Servizi degli istituti di bellezza	7,0	6,8	6,1	5,3	6,5	7,2	7,2	7,6	8,6	10,0	10,6	51,4	6,1
<b>Media ponderata</b>	<b>32,2</b>	<b>32,0</b>	<b>32,9</b>	<b>32,3</b>	<b>33,6</b>	<b>33,9</b>	<b>30,4</b>	<b>29,2</b>	<b>30,0</b>	<b>32,7</b>	<b>34,1</b>	<b>5,8</b>	<b>4,4</b>

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati SOSE

**PARTE III**  
**I PROFESSIONISTI DOPO LA CRISI.**  
**UN'INDAGINE DEMOSCOPICA**





## 5 La survey. Aspetti metodologici

La seconda parte del Rapporto 2018 sulle Libere Professioni in Italia si basa sui dati rilevati tramite un'indagine campionaria realizzata da Confprofessioni nel mese di giugno 2018.

L'indagine ha coinvolto 3.000 liberi professionisti a livello nazionale ed è stata attuata tramite interviste telefoniche, con il metodo CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing). Il metodo CATI è stato integrato dal metodo CAWI (Computer Assisted Web Interviewing) dando la possibilità ai professionisti contattati di compilare il questionario via web, in forma anonima.

L'indagine campionaria si è basata su un campione a estrazione casuale, stratificato per quote riferite a area professionale (7 classi) e ripartizione territoriale (4 classi – Nordovest, Nordest, Centro, Sud e Isole) dei professionisti con dipendenti e senza dipendenti. All'interno delle aree professionali è stata assicurata la rappresentatività per genere e classe d'età. Le quote campionarie sono state costruite in riferimento alle distribuzioni congiunte stimate presso l'universo di riferimento in base ai dati Istat - "Rilevazione sulle forze di lavoro" 2016. Tali dati, elaborati dall'Osservatorio delle libere professioni, sono riportati nel Rapporto 2017 sulle Libere Professioni in Italia, cui si rimanda<sup>1</sup>.

Per quanto riguarda la distribuzione campionaria per area professionale va posta un'avvertenza: in fase di disegno della ricerca si è scelto di includere solo parzialmente le professioni del settore commercio, settore in cui prevale il lavoro autonomo o forme di lavoro al confine tra lavoro autonomo e libera professione. Le professioni incluse nell'indagine con riferimento a quest'area professionale sono le farmacie, le attività immobiliari e le attività finanziarie e assicurative. La composizione del campione rispetto alla variabile "area professionale" è riportata in Tabella 5.1, raffrontata a quella dell'universo di riferimento. Come si vede, l'area "commercio, finanza e immobiliare" pesa il 10,8% nel campione (contro il 16,6% dell'universo di riferimento) mentre aumentano proporzionalmente le quote degli altri settori.

---

<sup>1</sup> Il riferimento è in particolare alle Tabelle 6.9, 6.17, 6.19, 6.21, 6.35 e 6.36, riportate nella Parte VI del Rapporto dedicata alla documentazione statistica. La classificazione dei liberi professionisti per area professionale ha adottato i criteri specificati a pagina 149 del Rapporto 2017 (Capitolo Fonti e metodi).

**Tabella 5.1: Il campione e l'universo. Distribuzione per Area professionale**  
Composizione %.

	Distribuzione campionaria	Composizione dell'universo di riferimento (2016)
Area amministrativa	12,4	11,6
Area Legale	15,5	14,5
Area tecnica	19,3	18,0
Veterinari e altre attività scientifiche	7,2	6,8
Sanità e assistenza sociale	17,6	16,5
Commercio, finanza e immobiliare	10,8	16,6
Servizi alle imprese e tempo libero	17,2	16,1
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

I temi indagati dall'indagine campionaria hanno riguardato principalmente: i profili occupazionali, la forma organizzativa adottata e i percorsi lavorativi dei liberi professionisti; l'adesione a ordini e associazioni di categoria; i fabbisogni formativi espressi e i giudizi sull'offerta formativa; la percezione del lavoro e dell'andamento economico della propria attività; la fiducia nelle istituzioni; l'identità professionale e la rappresentazione del libero professionista come soggetto collettivo; la dimensione della rappresentanza categoriale e associativa. Nei capitoli che seguono si presentano alcuni risultati dell'indagine.

## 6 Mondi professionali e modelli organizzativi

L'universo dei liberi professionisti ha sempre posto un problema di quantificazione dei diversi aggregati che lo compongono. I dati della survey consentono innanzitutto di stimare il rapporto numerico tra professionisti ordinistici e non ordinistici. Ad oggi il peso delle professioni ordinistiche sul totale si attesta tra il 65 e il 70% (Tabella 6.1).

**Tabella 6.1: Professionisti ordinistici e non ordinistici. Dati campionari e stima dei valori riferiti all'universo**

Valori assoluti e composizione %.

	Campione		Universo (dati stimati)
	v. a.	%	v. a.
<b>Professionisti ordinistici</b>	2.068	68,9	950.000* - 1.005.000
<b>Professionisti non ordinistici</b>	932	31,1	454.000 - 508.000
<b>Totale</b>	3.000	100	1.460.000

\*Al 2016 risultano 2.353.248 iscritti agli Ordini e Collegi (Fonte: Confprofessioni 2017, p. 116), mentre il dato del 2017 presenta una leggera crescita (+1,2%) ed è pari a 2.381.465 unità. Le stime indicano nel 40% circa la quota di iscritti all'ordine che esercitano la libera professione (Fonte: Feltrin e altri 2013, p. 2017). Applicando questa quota al numero di liberi professionisti, stimato al 2017 in 1.460.000, si ottiene un'incidenza delle professioni ordinistiche pari al 65% ovvero a 950 mila professionisti ordinistici.

Pur a fronte della rapida e intensa crescita delle “nuove” professioni non ordinistiche, le professioni tradizionali continuano a caratterizzare in modo preponderante il mondo delle libere professioni. Va tuttavia osservato che l'aggregato Istat dei liberi professionisti è un aggregato “convenzionale”, visto che molti lavoratori autonomi potrebbero entrare in questo aggregato se le definizioni fossero meno restrittive. Come ben noto, infatti, non è facile separare con definizioni rigide i due contenitori, quello dei liberi professionisti e quello dei lavoratori autonomi, e si può ipotizzare una vasta area grigia di lavoratori, in particolare tra i cosiddetti *knowledge workers*, di difficile collocazione.

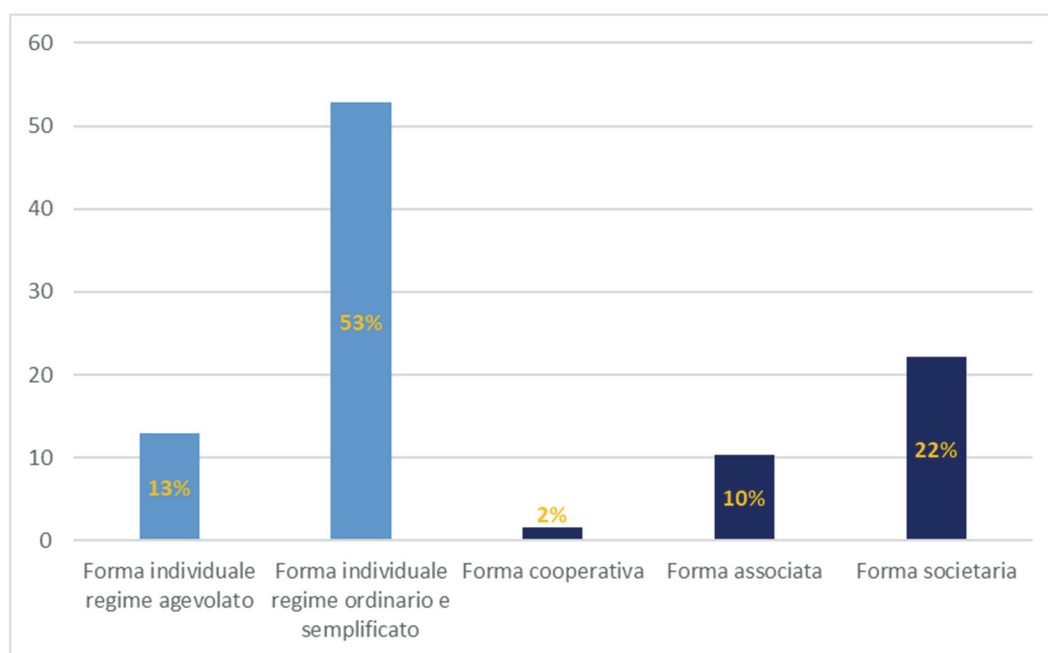
Un altro elemento d'interesse desumibile dai dati di survey è quello che riguarda il modello adottato per l'esercizio della libera professione. Come evidenziato in Figura 6.1, la forma individuale è prevalente nelle libere professioni e coinvolge all'incirca due professionisti su tre (circa 950 mila unità). La forma collettiva (societaria, associata o cooperativa) interessa poco meno di 500mila professionisti.

Più nel dettaglio, il modello più diffuso è dato dalla partita IVA individuale a regime ordinario e semplificato: questa fattispecie riguarda infatti oltre la metà dei liberi professionisti (53%, per circa 765mila unità) mentre ammonta al 13% circa la quota di professionisti individuali che adotta un regime agevolato riservato ai contribuenti minori. Venendo alla forma collettiva, il modello

preferito è quello societario, che comprende le società tra professionisti (stp) ma anche le srl e le spa: tale modello coinvolge all'incirca il 22% dei professionisti, circa il doppio di quelli che operano in forma associata, ovvero tramite associazione di professionisti o studio associato, che sono circa 150mila. La forma cooperativa costituisce infine una modalità decisamente residuale nell'ambito delle professioni, adottata di fatto solamente nel segmento socio assistenziale (Tabella 6.2).

### Figura 6.1: Forme adottate per l'esercizio della libera professione

Composizione % (asse x valori assoluti).

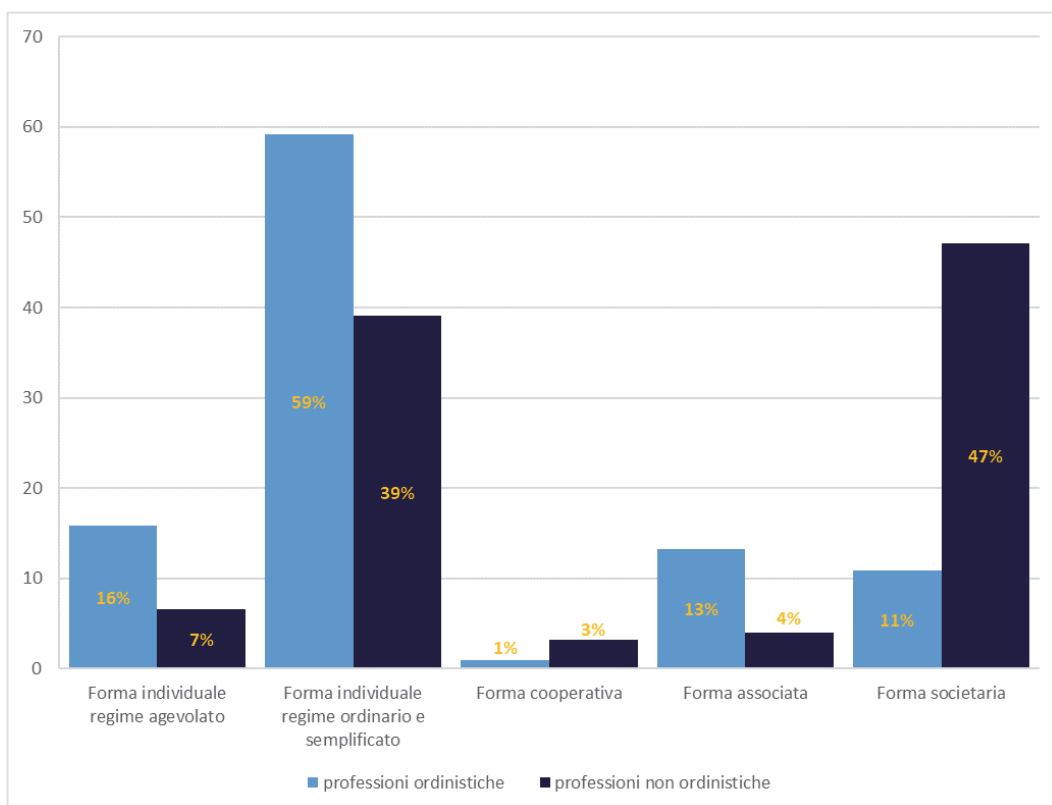


L'opzione per l'una o l'altra forma "aziendale" varia molto in funzione del tipo di professione, ordinistica o non ordinistica innanzitutto. Va osservato, in primo luogo, come nelle "nuove" professioni la forma prevalente sia quella societaria (Figura 6.2), la quale viene adottata da quasi un professionista su due (47%). In generale le professioni non costituite in ordini ricorrono più spesso alla forma aggregativa di esercizio della professione. Diversamente, nelle professioni ordinistiche si rafforza il peso delle partite IVA individuali, che in questo segmento costituiscono complessivamente il 75%. I regimi agevolati sono adottati prevalentemente nelle professioni ordinistiche, molto meno in quelle non ordinistiche. Infine la gestione associata è appannaggio quasi esclusivo delle professioni ordinistiche e ricorre in misura decisamente limitata nell'altro gruppo di professionisti.

La crescente presenza di nuove professioni si accompagna dunque ad un'evoluzione complessiva dei modelli verso una maggiore strutturazione aziendale. Questo comporta anche una crescita del numero di addetti che gravitano attorno al mondo delle libere professioni: infatti chi opera in forma aggregata contribuisce in misura molto più significativa a creare lavoro

dipendente. Le quote di professionisti con dipendenti si collocano sopra il 20% tra quanti operano in forma collettiva mentre scendono al 12% tra i professionisti singoli. Tra i primi si registra inoltre un numero medio di dipendenti più elevato (pari a 3,2 nelle forme associate e a 6,2 nelle forme societarie) di quello registrato presso i datori di lavoro individuali (1,4).

**Figura 6.2: Forme adottate per l'esercizio della libera professione nelle professioni ordinistiche e non ordinistiche**  
Composizione %.



In termini di gruppi professionali la forma societaria caratterizza le professioni dei servizi alle imprese e tempo libero, gli informatici, il mondo assicurativo, finanziario e immobiliare, nonché il comparto socio assistenziale e tecnico sanitario (Tabella 6.2). Tra le professioni ordinistiche solo i farmacisti adottano in misura rilevante la forma societaria. Di converso nell'area legale e nel comparto medico prevale la formula della partita IVA individuale, così come nelle professioni scientifiche e tecniche, che esprimono peraltro una quota consistente di regimi agevolati (quasi il 30%).

**Tabella 6.2: Forme adottate per l'esercizio della libera professione nei gruppi professionali**

V.a. e composizione % e numerosità complessiva dei gruppi professionali.

	Forma individuale		Forma aggregata			Totale
	Regime agevolato	Regime ordinario e semplificato	Forma coop.	Forma associata	Forma societaria	
Avvocati, notai, procuratori legali	15,1	71,8		12,5	0,7	100
Commercialisti, consulenti del lavoro, altri consulenti	12,1	57,1	1,3	13,3	16,2	100
Medici, dentisti e odontoiatri	8,6	73,6		8,2	9,5	100
Assicurazione, immobiliare, finanza	4,4	54,0		3,5	38,1	100
Professioni scientifiche e tecniche	29,2	38,0		24,1	8,8	100
Professioni qualificate commercio e servizi alla persona	9,4	50,5	3,0	1,5	35,7	100
Ingegneri	18,2	47,1	0,6	12,1	22,0	100
Architetti	18,5	45,6		15,1	20,8	100
Professioni tecniche ambito sanitario	6,4	46,2	1,0	4,7	41,6	100
Geometri	15,5	59,9		17,7	6,9	100
Altre professioni	24,1	20,7	7,7	2,9	44,6	100
Informatici	3,7	25,7		6,8	63,8	100
Assistenti sociali, infermieri, fisioterapisti	2,5	17,9	23,5	5,4	50,7	100
Farmacisti	5,8	50,3		8,8	35,1	100
<b>Totale</b>	<b>12,9</b>	<b>52,9</b>	<b>1,6</b>	<b>10,4</b>	<b>22,2</b>	<b>100</b>

Differenze significative emergono anche in relazione alla variabile territoriale: le forme societarie e le “nuove professioni” appaiono diffuse al Centro Nord – soprattutto a Nord-ovest (27,5%) – mentre nel Mezzogiorno d'Italia prevale la forma individuale e si registra una presenza abbastanza importante di regimi agevolati (Tabella 6.3)

**Tabella 6.3: Forme adottate per l'esercizio della libera professione nelle ripartizioni territoriali**

Composizione %.

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Forma individuale regime agevolato	10,9	10,8	10,9	19,0	12,9
Forma individuale regime ordinario e semplificato	49,9	53,6	53,7	55,4	52,9
Forma cooperativa	0,9	1,9	1,3	2,6	1,6
Forma associata	10,8	11,0	11,9	7,9	10,4
Forma societaria	27,5	22,7	22,1	15,1	22,2
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Per quanto riguarda l'ampiezza della clientela (Tabella 6.4) va detto innanzitutto che è pressoché assente nel campione la fattispecie della "monocommittenza", anche se bisogna ricordare come vi sia un'ampissima fascia di "collaboratori" i quali, per la maggior parte, lavorano all'interno di un solo studio professionale. Vi è poi un segmento di professionisti il cui fatturato è fortemente concentrato su un cliente prevalente. Tale segmento – nel complesso contenuto – si concentra nella fascia di liberi professionisti che adottano il regime agevolato, ponendovi qualche problema di dipendenza del fatturato da un'unica fonte.

Oltre che al tipo di attività l'ampiezza della clientela è fortemente correlata alla forma – individuale o aggregata – di esercizio della professione. Lo strumento più "performante" a questo proposito sembra essere la forma associata. Diverso è il tema legato all'ampiezza territoriale dei mercati. La netta maggioranza dei liberi professionisti opera prevalentemente sul mercato locale - provinciale o regionale - ma si registra una quota non irrilevante di operatori in grado di muoversi sul mercato nazionale (il 17,0%) e su quello estero (il 4,3%, Tabella 6.5). In questo caso le realtà più attrezzate a muoversi su vasta scala e ad offrire i propri servizi oltre i confini nazionali sembrano essere le società di professionisti: un terzo di esse infatti ha un mercato che va oltre la scala locale e il 10% lavora anche con l'estero.

La variabile relativa al tipo di azienda spiega solo in parte le dinamiche, dal momento che si osserva una fortissima variabilità tra i diversi mondi professionali (Tabella 6.6). Ingegneri, avvocati e architetti – tra le professioni ordinistiche – operano frequentemente su scala nazionale. Gli architetti si connotano inoltre per un'elevata apertura al mercato estero (oltre il 10% opera anche oltre confine): non a caso – per inciso – in termini di fabbisogni formativi gli architetti sono quelli che maggiormente segnalano un interesse per le lingue straniere. Tra le non ordinistiche sono gli informatici e i programmatori le professioni più in grado di muoversi sul mercato nazionale e estero, ma anche le professioni qualificate del commercio e dei servizi alla persona.

**Tabella 6.4: Ampiezza della clientela dei professionisti in base al "modello d'impresa"**

Composizione %.

	Forma individuale		Forma aggregata			Totale
	Regime agevolato	Regime ordinario e semplificato	Forma coop.	Forma associata	Forma societaria	
<b>Concentrazione del fatturato su un cliente unico o prevalente</b>	14,3	5,5	4,8	0,9	3,9	5,8
<b>Numero limitato di clienti</b>	56,8	47,0	23,2	27,1	34,2	43,0
<b>Ampio numero di clienti</b>	28,9	47,5	72,0	72,0	61,9	51,2
<b>Totale</b>	100	100	100	100	100	100

**Tabella 6.5: Ampiezza (scala territoriale) dei mercati di riferimento nei professionisti in base al “modello d’impresa”**

Composizione %.

	Forma individuale		Forma aggregata			Totale
	Regime agevolato	Regime ordinario e semplificato	Forma coop.	Forma associata	Forma societaria	
Opera prevalentemente sul mercato locale	82,8	83,1	81,2	76,3	66,6	78,7
Opera sul mercato nazionale	14,4	14,7	12,8	18,3	23,7	17,0
Opera sul mercato nazionale e estero	2,8	2,2	6,0	5,4	9,7	4,3
<b>Totale</b>	100	100	100	100	100	100

**Tabella 6.6: Ampiezza (scala territoriale) dei mercati di riferimento dei gruppi professionali**

Composizione %.

	Opera prevalentemente sul mercato locale	Opera sul mercato nazionale	Opera sul mercato nazionale e estero	Totale
Avvocati, notai, procuratori legali	75,5	22,5	2,0	100
Commercialisti, consulenti del lavoro, altri consulenti	79,1	17,2	3,8	100
Medici, dentisti e odontoiatri	92,5	6,3	1,2	100
Assicurazione, immobiliare, finanza	84,6	10,5	4,8	100
Professioni scientifiche e tecniche	85,0	12,6	2,4	100
Professioni qualificate commercio e servizi alla persona	59,2	29,9	10,9	100
Ingegneri	67,0	28,6	4,4	100
Architetti	67,8	24,5	7,7	100
Professioni tecniche ambito sanitario	86,3	10,2	3,5	100
Geometri	85,4	11,3	3,3	100
Altre professioni	69,2	21,4	9,4	100
Informatici	57,6	31,3	11,1	100
Assistenti sociali, infermieri, fisioterapisti	98,0	0,5	1,5	100
Farmacisti	98,5	0,8	0,7	100
<b>Totale</b>	79	17	4	100

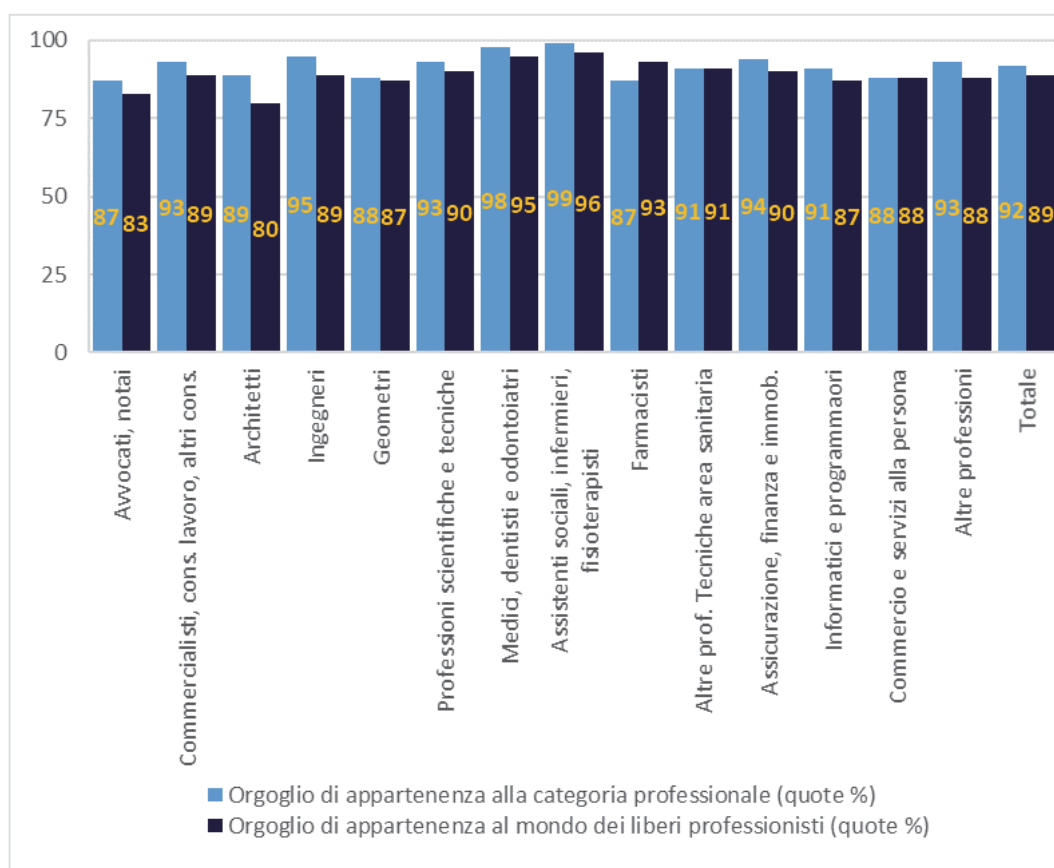


## 7 Identità professionale, soddisfazione nel lavoro e sfide future

Il mondo delle professioni risulta estremamente articolato. Nuovi modelli imprenditoriali e nuove professioni si affiancano a quelle tradizionali, interessate a loro volta da processi di crescita e specializzazione funzionale. Sul versante identitario tuttavia l'articolato mondo delle libere professioni risulta più coeso di quanto ci si potrebbe attendere. In tutti i gruppi professionali ad esempio si rileva un chiaro orgoglio di appartenenza al “mondo della libera professione” (Figura 7.1). L'identificazione con l'ampio aggregato delle libere professioni non si pone in conflitto con il senso di appartenenza alla propria categoria professionale, che risulta altrettanto importante.

In altri termini, l'ingegnere (l'architetto, il medico, l'informatico) si sente orgoglioso sia del proprio titolo sia di esercitare la libera professione e questa duplice identificazione attraversa trasversalmente tutti i gruppi professionali, senza differenze legate a età, genere, area geografica.

**Figura 7.1: Orgoglio di appartenenza alla propria categoria professionale e al mondo dei liberi professionisti nei gruppi professionali**  
Quote %. Somma di “molto” e “abbastanza” orgogliosi.



Altrettanto importante e diffusa è la soddisfazione per il proprio lavoro. Ai liberi professionisti piace il proprio lavoro: il 60% di essi dà un giudizio pari o superiore a 8 (su una scala di voti di tipo scolastico 0-10); il voto medio si colloca sul 7,6 e il valore modale<sup>2</sup> è pari a 8. L'area di insoddisfazione generale è limitata al 9% e risulta particolarmente contenuta (4%) nel comparto sanitario e più elevata nel comparto tecnico (15%). All'interno di questo comparto sono in particolare architetti e geometri ad esprimere un disagio professionale: in questi gruppi i giudizi critici arrivano infatti rispettivamente al 22% e al 16% mentre nelle altre professioni di tipo tecnico (ingegneri *in primis*) non si riscontra una maggiore insoddisfazione (Tabella 7.1).

**Tabella 7.1: Soddisfazione per il lavoro nelle aree professionali**  
Composizione %.

	Area Amministrativa	Area Legale	Area Tecnica	Finanza e Immobiliare	Sanità e Assistenza Sociale	Servizi alle imprese e Tempo libero	Veterinari e altre attività scientifiche	Totale
da 0 a 5 - insufficiente	10,5	11,0	14,7	5,7	3,9	8,1	8,1	9,1
6-7 sufficiente o discreto	34,0	42,0	37,4	34,6	23,4	23,6	19,0	31,3
8-10 buono o ottimo	55,5	47,0	47,9	59,7	72,7	68,3	72,9	59,6
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**Tabella 7.2: Soddisfazione per l'andamento economico della propria attività nelle aree professionali**  
Composizione %.

	Area Amministrativa	Area Legale	Area Tecnica	Finanza e Immobiliare	Sanità e Assistenza Sociale	Servizi alle imprese e Tempo libero	Veterinari e altre attività scientifiche	Totale
da 0 a 5 - insufficiente	21,9	32,5	39,3	26,1	13,7	27,7	22,6	27,0
6-7 sufficiente o discreto	49,4	45,8	45,4	43,1	38,9	43,4	53,4	44,8
8-10 buono o ottimo	28,7	21,6	21,6	30,7	47,4	28,9	24,0	28,2
<b>Totale</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>106</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

<sup>2</sup> Ovvero la risposta che ricorre più di frequente nel campione di intervistati.

**Tabella 7.3: Soddisfazione per l'andamento economico della propria attività nei gruppi professionali**

Composizione %.

	da 0 a 5 - insufficiente	6-7 - sufficiente o discreto	8-10 buono o ottimo	Totale
Avvocati, notai, procuratori legali	32,5	45,8	21,6	100
Commercialisti, consulenti del lavoro, altri consulenti	21,6	49,5	28,8	100
Medici, dentisti e odontoiatri	10,5	35,8	53,7	100
Assicurazione, immobiliare, finanza	25,8	45,0	29,2	100
Professioni scientifiche e tecniche	23,1	52,5	24,5	100
Professioni qualificate commercio e servizi alla persona	23,4	40,8	35,8	100
Ingegneri	33,1	44,1	22,8	100
Architetti	46,1	44,0	9,9	100
Professioni tecniche ambito sanitario	32,0	36,1	31,9	100
Geometri	38,6	50,3	11,1	100
Altre professioni	27,5	56,1	16,4	100
Informatici	29,9	44,2	25,9	100
Assistenti sociali, infermieri, fisioterapisti	17,7	46,8	35,5	100
Farmacisti	27,3	37,1	35,7	100
<b>Totale</b>	<b>27,0</b>	<b>44,8</b>	<b>28,2</b>	<b>100</b>

La soddisfazione professionale non si traduce sempre in soddisfazione economica: circa un libero professionista su 4 esprime un giudizio critico riguardo all'andamento economico della propria attività. I dati riferiti a questo indicatore confermano nel post crisi la sussistenza di una chiara gerarchia tra le professioni: le maggiori difficoltà riguardano l'area tecnica e l'area legale, dove le aree di insoddisfazione raggiungono rispettivamente il 39% e il 33% (Tabella 7.2). Di nuovo architetti e geometri costituiscono i segmenti professionali più critici, seguiti dagli ingegneri, dalle professioni tecniche dell'ambito sanitario e dagli informatici (Tabella 7.3). Al capo opposto, nell'area medica prevalgono i giudizi di piena soddisfazione, con oltre la metà dei professionisti che attribuisce un voto pari o superiore a 8 riguardo alla dimensione economica.

Un ulteriore importante divario in termini di soddisfazione economica è dato dalla presenza o meno di lavoratori alle dipendenze. In tutti i settori, eccetto quello sanitario, i datori di lavoro mostrano generalmente tassi di insoddisfazione più contenuti. Il divario è particolarmente forte nell'area tecnica e nel settore finanziario e immobiliare, ma anche nell'area legale e nelle attività scientifiche (Tabella 7.4). Si ripropone qui il tema della limitata strutturazione aziendale, che costituisce elemento di fragilità piuttosto che fattore di flessibilità. Tale limite interviene con più forza nei settori esposti alla

crisi – l’area tecnica – o in quelli caratterizzati da uno squilibrio tra domanda e offerta – l’area legale – aprendo nuovi divari tra professionisti dello stesso settore. Nei segmenti tradizionali delle professioni – legale e tecnico *in primis* – più che negli altri si ritrovano così situazioni e modelli molto differenziati: da un lato il singolo professionista senza dipendenti, che opera a scala locale e il cui mercato è costituito da un numero limitato di clienti; al lato opposto gli studi associati o le società tra professionisti o ancora i singoli professionisti con dipendenti in grado di muoversi su mercati territoriali vasti.

**Tabella 7.4: Quote di liberi professionisti con e senza dipendenti insoddisfatti dell’andamento economico dell’attività per area professionale e differenze tra datori di lavoro e non**

Con dipendenti		Senza dipendenti	
21% insoddisfatti	Area legale	↑	35% insoddisfatti
			+ 14%
19% insoddisfatti	Area amministrativa	↑	23% insoddisfatti
			+ 4%
23% insoddisfatti	Area tecnica	↑	41% insoddisfatti
			+ 18%
9% insoddisfatti	Veterinari e altre attività scientifiche	↑	24% insoddisfatti
			+ 14%
16% insoddisfatti	Sanità e assistenza sociale	↓	13% insoddisfatti
			- 3%
12% insoddisfatti	Assicurazione, finanza e immobiliare	↑	29% insoddisfatti
			+ 17%
27% insoddisfatti	Servizi alle imprese e tempo libero	↑	28% insoddisfatti
			+ 1%
19% insoddisfatti	Totale	↑	28% insoddisfatti
			+ 9%

Ritornando al tema dell’identità e del riconoscimento, i professionisti si riconoscono per la stragrande maggioranza nel ceto medio (73%) e ritengono di non essere adeguatamente considerati come macrocategoria professionale a livello politico (85%). La percezione di marginalità politica comporta un basso livello di fiducia nei confronti delle istituzioni nel loro complesso. Questo sentire è trasversale alle aree professionali e alle macro aree geografiche e riguarda allo stesso modo le professioni ordinistiche e non. Nei dati si scorge tuttavia una relazione tra dimensione economica e dimensione politica. Vi è infatti un segmento di professionisti che si identifica nella classe dirigente e che appare mediamente più soddisfatto della propria situazione economica: questo segmento si caratterizza per un maggior fiducia verso le istituzioni e per una migliore percezione di autoefficacia politica. Viceversa la percezione di contare poco e la scarsa fiducia nelle istituzioni si rafforzano con le difficoltà economiche.

Riguardo ai rischi cui è esposta l'attività professionale nella percezione degli intervistati è possibile costruire una tipologia di minacce, in base alla loro natura. Si individuano in particolare:

- rischi connessi al contesto politico normativo e al framework regolativo entro il quale agiscono le imprese;
- rischi connessi a fattori di mercato, con specifico riguardo alla concorrenza da un lato e alla domanda di servizi dall'altro;
- rischi connessi all'evoluzione tecnologica, fattore che in misura crescente interviene sul mercato, creando nuove opportunità e finanche nuove professioni, ma anche con effetti di spiazzamento.

**Tabella 7.5: Rischi percepiti dagli intervistati e tipologie di rischio**

	Quote % di professionisti che indicano il fattore di rischio
<b>Rischi connessi al contesto regolativo</b>	
Tassazione elevata	41,2
Continui cambiamenti normativi	30,3
Deregolamentazione delle professioni	8,3
<b>Totale</b>	<b>79,8</b>
<b>Rischi connessi al mercato - concorrenza</b>	
Concorrenza al ribasso da parte di altri professionisti	28,2
Concorrenza da parte di imprese, multinazionali, franchising	9,4
<b>Totale</b>	<b>37,6</b>
<b>Rischi connessi al mercato - domanda</b>	
Discontinuità del lavoro, insicurezza	22,3
<b>Totale</b>	<b>22,3</b>
<b>Rischi connessi all'evoluzione tecnologica</b>	
Obsolescenza / spiazzamento indotto da nuove tecnologie	6,5
<b>Totale</b>	<b>6,5</b>

\*Multiresponse. La somma supera il 100 perché ciascun intervistato poteva indicare più di una risposta

Come emerge dalla Tabella 7.5, la tassazione – percepita come troppo elevata – rappresenta la principale minaccia cui è esposta l'attività professionale, segnalata da oltre il 40% degli intervistati. Un'ulteriore importante criticità – nuovamente riferibile al sistema regolativo – risiede nei frequenti cambiamenti normativi. Questi rappresentano un fattore di insicurezza sempre presente ma anche un costo che grava sull'operatività del professionista più che sulle imprese, le quali dispongono di strutture e funzioni deputate a seguire gli aspetti burocratici e amministrativi. La difficoltà a tenere il passo con le modifiche normative è lamentata in particolare dai professionisti dell'area

amministrativa, che si trovano a prestare consulenza su materie in costante divenire. Nel gruppo professionale dei commercialisti, consulenti del lavoro e altri consulenti questa criticità sale infatti al primo posto, segnalata dal 45% degli intervistati (Tabella 7.6).

Il tema della progressiva tendenza alla deregolamentazione delle professioni costituisce per sua natura una preoccupazione localizzata in specifici segmenti professionali e tutto sommato contenuta (9%). Tema per così dire “di frontiera” tra legge e mercato, è percepito in termini di rischio soprattutto tra i farmacisti e gli architetti (segnalato rispettivamente dal 17% e 16%) e in generale nelle professioni tecniche di tipo ordinistico.

Riguardo al fattore concorrenza, due sono le considerazioni che si portano all'evidenza: innanzitutto emerge come i liberi professionisti siano consapevoli della propria specificità e temano poco la concorrenza nel loro campo da parte di imprese, multinazionali, franchising. Questo timore emerge solo in quelle aree professionali che si caratterizzano per una maggior standardizzabilità dei processi di produzione e di servizio, quali tra tutte le professioni tecniche di area sanitaria. Anche i farmacisti pongono l'accento su questo aspetto, in ragione della concorrenza che arriva dalla grande distribuzione ma anche dall'affacciarsi sul mercato di nuove realtà in franchising e dalla crescente presenza di esercizi che operano via web. In tema di concorrenza, la minaccia proviene invece per una quota significativa di professionisti (28%) dall'interno: emerge tra gli intervistati un problema di concorrenza al ribasso – in termini di tariffe applicate, con conseguente decadimento della qualità e della sicurezza – che risulta particolarmente sentito nelle professioni socio assistenziali (37%) e arriva ad essere la prima criticità in quelle tecnico-sanitarie (43%) ad esclusione dell'area medica. Ma questa criticità è denunciata in misura pesante anche dai professionisti di area tecnica, con quote tra il 30 e il 40%.

Rimanendo nell'area dei rischi imputabili al mercato, si colloca mediamente sul 22% la quota di professionisti che lamentano un'insicurezza data dalla discontinuità delle commesse e del lavoro. Tale criticità si rafforza nei segmenti professionali più vicini al comparto del commercio, del turismo e dei servizi alla persona, ma interviene anche in alcune professioni ordinistiche tradizionali (professioni tecniche e avvocati) e nel ramo immobiliare e finanziario-assicurativo.

Infine, il tema dello spiazzamento indotto dalle nuove tecnologie o dalla rivoluzione digitale non costituisce una minaccia percepita in maniera diffusa. L'elevata propensione all'aggiornamento professionale e alla formazione continua che si riscontra nelle libere professioni costituisce infatti un antidoto efficace nello scongiurare i rischi di obsolescenza delle competenze.

**Tabella 7.6: Rischi percepiti dagli intervistati, per gruppo professionale**  
 Quote % di professionisti che indicano il fattore di rischio.

	Avvocati, notai	Commercialisti, consulenti del lavoro, altri consulenti	Architetti	Ingegneri	Geometri	Professioni scientifiche e tecniche	Medici, dentisti e odontoiatri	Assistenti sociali, infermieri, fisioterapisti	Farmacisti	Professioni tecniche ambito sanitario	Assicurazione, finanza, immobiliare	Informatici e programmatori	Professioni qualificate commercio e servizi alla persona	Altre professioni	Totale
<b>Rischi connessi al contesto regolativo</b>															
Tassazione elevata	43	27	37	41	50	46	43	43	41	42	43	44	49	41	41
Continui cambiamenti normativi	26	45	33	33	32	26	34	36	38	16	30	23	16	30	30
Deregolamentazione delle professioni	9	8	16	13	5	13	7	4	17	8	8	2	5	2	8
<b>Totale</b>	<b>78</b>	<b>80</b>	<b>86</b>	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>85</b>	<b>84</b>	<b>83</b>	<b>96</b>	<b>66</b>	<b>81</b>	<b>69</b>	<b>70</b>	<b>73</b>	<b>79</b>
<b>Rischi connessi al mercato - concorrenza</b>															
Concorrenza al ribasso da parte di altri professionisti	29	26	32	35	38	34	15	37	8	43	23	27	30	25	28
Concorrenza da parte di imprese, multinazionali, franchising	6	8	8	7	3	7	8	13	15	23	12	9	18	6	9
<b>Totale</b>	<b>35</b>	<b>34</b>	<b>40</b>	<b>42</b>	<b>41</b>	<b>41</b>	<b>23</b>	<b>50</b>	<b>23</b>	<b>66</b>	<b>35</b>	<b>36</b>	<b>48</b>	<b>31</b>	<b>37</b>
<b>Rischi connessi al mercato - domanda</b>															
Discontinuità del lavoro, insicurezza	23	16	28	29	25	22	12	22	9	19	24	27	31	37	22
<b>Totale</b>	<b>23</b>	<b>16</b>	<b>28</b>	<b>29</b>	<b>25</b>	<b>22</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>9</b>	<b>19</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>31</b>	<b>37</b>	<b>22</b>
<b>Rischi connessi all'evoluzione tecnologica</b>															
Obsolescenza / spiazzamento indotto da nuove tecnologie	7	10	10	5	5	4	8	0	3	7	4	5	8	3	6
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>6</b>

\*Multiresponse. La somma supera il 100 perché ciascun intervistato poteva indicare più di una risposta

## 8 Le istanze di rappresentanza

L'insieme delle libere professioni, sotto il profilo della rappresentanza, costituisce notoriamente un universo singolare per più aspetti: innanzitutto per la presenza degli Ordini, enti pubblici autonomi che hanno quali finalità la tutela e la garanzia della professionalità della categoria nei confronti dei cittadini ma anche degli stessi professionisti. Pur non svolgendo attività di rappresentanza, gli Ordini assumono di fatto una serie di funzioni e erogano servizi – quali la formazione e l'informazione sugli aspetti normativi connessi all'esercizio della professione – che in altri settori sono tipicamente gestiti dalle associazioni di rappresentanza. Un primo elemento di specificità è dunque dato dalla presenza degli Ordini e, in secondo luogo, dal fatto che non tutte le libere professioni hanno un Ordine di riferimento. Nell'universo delle libere professioni convivono così soggetti che dispongono di un parziale “sostituto funzionale” delle associazioni di rappresentanza, ad adesione obbligatoria, e soggetti che sono, invece, a tutti gli effetti associazioni di rappresentanza e tutela degli interessi dei liberi professionisti. Inoltre va ricordato come la prima funzione associativa di chi abbia anche la rappresentanza datoriale, quella contrattuale – vale a dire la gestione del contratto nazionale di lavoro – per definizione è in capo ad associazioni volontarie come Confprofessioni.

Un secondo elemento di cui tenere conto è dato dall'estrema proliferazione di sigle associative che caratterizza il campo libero professionale, che hanno natura molto eterogenea e finalità altrettanto diversificate. Nelle libere professioni si contano infatti:

- le associazioni di rappresentanza strettamente intese, qual è Confprofessioni, dotate di capacità contrattuale, che nel mondo delle libere professioni adottano prevalentemente il modello confederale;
- le associazioni professionali riferite alle professioni non organizzate in ordini e collegi, censite con apposita anagrafe dal Mise. Si tratta di associazioni ad adesione volontaria, che nascono con finalità simili a quelle degli ordini – tutelare l'utente e garantire la professionalità degli associati – e si distinguono a loro volta in due gruppi: le associazioni che non rilasciano l'attestato di qualità dei servizi e quelle che rilasciano l'attestato di qualità dei servizi. In termini di consistenza numerica al 2017 si contavano 11 associazioni del primo tipo (per circa 21mila associati) e 144 associazioni del secondo tipo (per circa 120mila associati dichiarati);
- un numero molto vasto e imprecisato di associazioni professionali, prevalentemente di livello locale, non censite dall'anagrafe Mise e finalizzate per lo più all'azione di tutela e promozione su scala locale;
- alcune associazioni–movimento, trasversali alle professioni e prive di rappresentanza contrattuale. Rivolte prevalentemente ai *free lance*, si



propongono di fare emergere e sostenere le istanze del lavoro indipendente nel suo complesso;

Questa proliferazione di sigle e di forme associative costituisce un evidente limite all'esercizio della rappresentanza: non tanto nell'ambito della contrattazione, arena caratterizzata da regole d'ingaggio e d'esercizio chiare e misurabili, quanto piuttosto nell'azione di *lobbying*, che catalizza una importante componente delle istanze di rappresentanza dei liberi professionisti, come vedremo più avanti.

L'estrema frammentazione dell'offerta associativa è una delle ragioni alla base dei contenuti tassi di adesione che si riscontrano nell'area delle libere professioni. Questa considerazione riguarda soprattutto il segmento delle professioni non ordinistiche, che evidenziano nel loro complesso un tasso di adesione attorno al 15%. Dal lato delle professioni ordinistiche i tassi di adesione sono limitati dalla presenza degli ordini, che, come si è osservato, assolvono almeno in parte all'erogazione di quei servizi e quelle tutele tipicamente offerte dalle associazioni di rappresentanza. Va in ogni caso ricordato come i tassi di adesione alle associazioni datoriali e sindacali varino tra il 20 e il 30% della *membership* potenziale.

In termini di tassi di adesione associativa vi sono delle importanti differenze tra i gruppi professionali: rilevano in particolare alcuni segmenti professionali quali l'area assicurativa, finanziaria e immobiliare e le farmacie, che esprimono tassi di associazionismo molto sostenuti, pari rispettivamente al 41% e al 37%. Adesioni sopra la media si riscontrano anche tra i consulenti del lavoro e i veterinari (27%), nonché nella categoria dei revisori contabili. Di converso la propensione all'adesione è ad oggi molto contenuta nell'area tecnica e scientifica e nelle nuove professioni legate all'informatica, nonché tra gli avvocati. L'adesione associativa si dirige per un 70% circa verso associazioni di categoria con capacità contrattuale, per il restante 30% verso altri tipi di associazione. Gli iscritti alle associazioni esprimono una buona soddisfazione per l'attività di tutela e rappresentanza svolta dalla propria associazione: il voto medio, pari a 7,5, si eleva significativamente nel gruppo di associazioni aderenti a Confprofessioni (7,7).

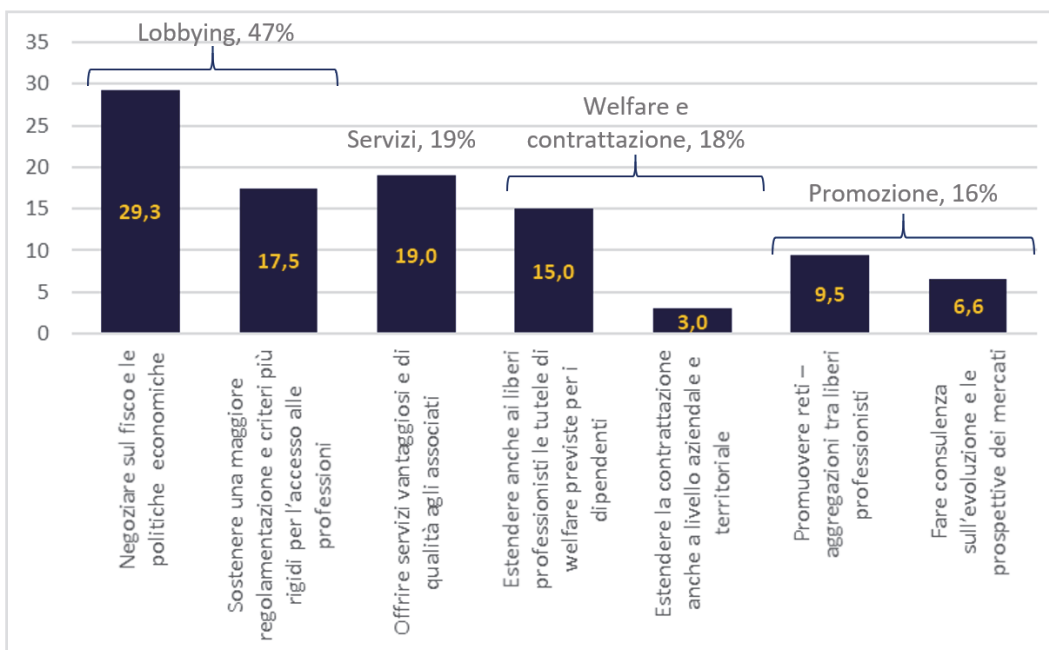
Da questi dati, Confprofessioni si conferma come il principale soggetto di rappresentanza delle libere professioni: una posizione che si rafforza ulteriormente in relazione all'indicatore della copertura contrattuale, che assegna al CCNL degli Studi Professionali Confprofessioni il primo posto.

Ma quali sono le istanze di rappresentanza più rilevanti nel mondo delle libere professioni? Per iscritti e non iscritti, prioritaria è oggi la capacità di negoziare condizioni più favorevoli in merito a fisco e politiche economiche (Figura 8.1). Questo dato è evidentemente correlato con la percezione di una tassazione troppo elevata, che costituisce la principale minaccia all'attività professionale (Tabella 7.5, capitolo 7). Un altro importante tema, che rimanda di nuovo all'azione di *lobbying*, riguarda l'accesso alle professioni, che una parte dei professionisti – soprattutto di area tecnica e socio assistenziale – vorrebbe regolato in modo più rigido. Anche qui si rileva una correlazione con il problema

della concorrenza al ribasso da parte di altri professionisti, sentito come minaccia soprattutto in questi specifici gruppi professionali. Complessivamente le due istanze raccolgono quasi la metà delle indicazioni degli intervistati (47%), evidenziando il chiaro primato, nell'attuale congiuntura post crisi, di un'azione di *lobbying* in chiave "difensiva".

**Figura 8.1: Priorità nella rappresentanza per i liberi professionisti**

Distribuzione %.



Riguardo al modello associativo più efficace ai fini del *lobbying* e della rappresentanza, l'opinione dei professionisti è letteralmente divisa a metà (Figura 8.2). Da un lato il modello categoriale, costituito da associazioni autonome dedicate alle singole professioni, che si ispira alle strutture e alle funzioni tradizionali degli ordini (costituendo pertanto un riferimento fondamentale nelle libere professioni) e che si pone come finalità la tutela di interessi specifici. Dall'altro il modello confederale tipico delle associazioni di rappresentanza e diffuso nei diversi comparti economici e occupazionali (dal produttivo al terziario, dall'industria all'artigianato), che mira a rappresentare unitariamente le istanze e ad accrescere la capacità di influenzare le scelte politiche ed economiche.

In questo momento storico il 48% dei professionisti si schiera con il modello di rappresentanza specifica categoriale; il 52% ritiene più efficace e preferibile il modello confederale. Non emerge peraltro alcuna frattura tra professioni ordinistiche e non: gli iscritti all'ordine evidenziano infatti la stessa struttura di giudizi dei non iscritti, con una lieve preferenza verso il modello confederale. Si tratta di un dato importante emergente dalle analisi, considerando l'antica e radicata tradizione alla rappresentanza di tipo categoriale nelle libere professioni. La pur lieve preferenza accordata al modello confederale è evidentemente correlata alla priorità che i professionisti associano all'azione di *lobbying* e indirettamente testimonia una consapevolezza – da parte dei liberi

professionisti – rispetto alla criticità indotta dall'eccessiva frammentazione delle istanze e dei soggetti di rappresentanza, che penalizzano la capacità di influenza.

**Figura 8.2: Propensione verso il modello categoriale e verso il modello confederale di rappresentanza nelle libere professioni**



Tornando al profilo di offerta associativa desiderato dai liberi professionisti (Figura 8.1) circa un 20% di essi ritiene prioritaria l'erogazione di servizi rivolti agli associati. Ma quali sono i servizi associativi maggiormente richiesti nel mondo delle libere professioni? Il profilo risulta articolato, con differenze anche piuttosto significative tra le diverse aree professionali (Tabella 8.1). Quasi un professionista su 4 (23%) indica come prioritario il servizio di consulenza e orientamento sulle tematiche fiscali e welfaristiche. Questa istanza si pone al primo posto, rafforzandosi ulteriormente nelle professioni non ordinistiche e nell'area socio-sanitaria. L'esigenza di essere tutelati nei contratti commerciali e il tema dei ritardati pagamenti è sentita soprattutto nell'area tecnica (dove si pone al primo posto) e legale. In questi segmenti occupazionali emerge anche una richiesta di assistenza nel recupero crediti, a segnalare come i mancati pagamenti costituiscano un problema reale nel mondo professionale. Il tema – e la richiesta di servizi – si pone addirittura al primo posto nell'area amministrativa, segnalato da un consulente su 4 (24%). La domanda di sconti e convenzioni per gli associati, mediamente pari al 12%, si rafforza nel comparto sociosanitario: in questo segmento si rileva inoltre una maggior richiesta di servizi associativi a carattere formativo. L'interesse per un servizio di *scouting* appare trasversale alle aree professionali, pur risultando abbastanza contenuto (10%). Diversamente la domanda di servizi di supporto finalizzati ad agevolare la partecipazione dei professionisti a bandi pubblici e gare d'appalto si concentra nelle professioni tecniche (dove costituisce la terza istanza, con il 15% delle indicazioni), risultando piuttosto residuale nelle altre aree.

**Tabella 8.1: La domanda di servizi associativi nelle aree professionali**  
Distribuzione %.

	Area Amministrativa	Area Legale	Area Tecnica	Finanza e Immobiliare	Sanità e Assistenza Sociale	Servizi alle imprese e Tempo libero	Veterinari e altre attività scientifiche	Totale
Consulenza su fisco, previdenza e assicurazione sanitaria	18,4	18,8	14,3	26,7	29,4	28,2	25,2	22,7
Tutela verso ritardati pagamenti e clausole contrattuali abusive	14,3	19,1	20,7	12,4	9,7	14,8	19,0	15,7
Assistenza nel recupero crediti	23,6	18,6	18,3	13,0	7,0	12,8	16,0	15,3
Sconti e convenzioni	8,4	14,1	9,6	12,0	15,6	14,1	8,9	12,2
Più proposte di formazione e aggiornamento professionale	12,1	10,0	7,2	13,5	16,5	8,7	10,6	11,1
Sportelli di informazioni sulle opportunità di lavoro autonomo	10,3	9,3	10,3	9,4	10,3	8,6	11,1	9,8
Supporto nell'agevolare l'accesso dei professionisti ai bandi	8,6	4,6	14,8	6,3	6,0	6,9	4,9	7,9
Altro	4,2	5,5	4,6	6,7	5,5	5,9	4,3	5,3
<b>Totale</b>	100	100	100	100	100	100	100	100

Tornando al sistema di offerta associativo generale (Figura 8.1), il 15% degli intervistati pone al primo posto l'estensione ai liberi professionisti di alcune tutele di welfare che caratterizzano il lavoro dipendente, tema questo che può essere affrontato sia in termini di *lobbying* che tramite il ricorso agli strumenti e alle risorse della bilateralità, come nell'esperienza maturata con Ebipro – Gestione Professionisti in ambito salute<sup>3</sup>. La richiesta di estendere – a livello aziendale e territoriale – l'esercizio della contrattazione è limitata poiché riguarda per sua natura solo le realtà occupazionali di maggiori dimensioni. Infine, le azioni di promozione rivestono nel complesso un peso non banale nell'opinione dei liberi professionisti: in particolare l'istanza collegata alla promozione di reti e aggregazioni tra professionisti si rafforza tra le società di professionisti e le cooperative.

Infine, è utile ritornare sulla relazione tra la percezione del proprio ruolo e il peso politico della categoria. Come si può vedere dalla Tabella 8.2, l'85% dei liberi professionisti si sente poco o nulla considerato dalla politica, anche se vi è una relazione significativa con il giudizio sull'andamento dell'attività economica. Infatti chi ritiene i politici del tutto disinteressati alle sorti dei liberi professionisti quasi si dimezza, passando dal 44% di chi è molto insoddisfatto della propria condizione economica ad appena il 24% di chi è invece molto soddisfatto.

<sup>3</sup> Vedi cap.11. La bilateralità e il welfare dei professionisti

**Tabella 8.2: Percezione di contare a livello politico tra i professionisti insoddisfatti, soddisfatti e molto soddisfatti della propria situazione economica**

Distribuzione %.

	Soddisfazione per l'andamento economico della propria attività			Totale
	da 0 a 5 – Insuff.	6-7 – suff. o discreto	8-10 buono o ottimo	
Ritengono che ci sia qualche attenzione politica verso i liberi professionisti	11,3	14,8	20,3	15,4
Percepiscono poca attenzione verso i liberi professionisti	44,2	54,5	55,4	51,9
Percepiscono totale disinteresse verso i liberi professionisti	44,4	30,7	24,4	32,7
<b>Totale</b>	100	100	100	100

Analogo riscontro, ma ancora più netto, della decisività della situazione economica per la percezione della propria condizione sociale da parte dei liberi professionisti lo si ritrova osservando la Tabella 8.3.

**Tabella 8.3: Autocollocazione in termini di ceto tra i professionisti insoddisfatti, soddisfatti e molto soddisfatti della propria situazione economica**

Distribuzione %.

	Soddisfazione per l'andamento economico della propria attività			Totale
	da 0 a 5 - insufficiente	6-7 - sufficiente o discreto	8-10 buono o ottimo	
Classe dirigente	6,1	7,6	14,2	9,0
Ceto medio	58,6	77,5	78,2	72,6
Working class / ceto medio basso	33,5	13,6	5,5	16,6
Non sa/ non risponde	1,8	1,4	2,1	1,7
<b>Totale</b>	100	100	100	100

Solo il 5,5% di chi è soddisfatto della propria condizione economica si considera “ceto medio-basso”, contro una percentuale sei volte più alta, il 33,5%, di chi dichiara che le cose gli vanno male. Insomma, i liberi professionisti tendono a considerarsi ancora oggi la “classe media” per eccellenza nel 72,6% dei casi, mentre l'appartenenza alla “classe dirigente” o al “ceto medio-basso” dipende dall'andamento del giro di affari.

Si tratta di indicazioni importanti per chi deve svolgere funzioni di rappresentanza, che possono essere sintetizzate in almeno tre direzioni. In primo luogo, appare necessario rafforzare le attività di *lobbying* e di riconoscimento verso le istituzioni pubbliche, provando a far aumentare la percezione della decisività delle libere professioni in chi fa politica.

In secondo luogo, essendo la variabile economica decisiva in tutti i giudizi degli intervistati, appare importante aumentare le funzioni di tutela e di sostegno ai liberi professionisti in difficoltà. L'offerta di una gamma più ampia di misure di welfare potrebbe andare nella direzione di dare una prima risposta a questa criticità.

Infine, andrebbero trovate nuove strade per mettere in connessione l'altissima soddisfazione del lavoro, commentata nei paragrafi iniziali, con la percezione di appartenere alla classe media e con la capacità di influenzare la politica. Si tratta di un compito tipico delle associazioni di rappresentanza e che segnala il percorso da compiere nell'immediato futuro in direzione di una moderna capacità di dare identità e tutele all'intero universo dei liberi professionisti.

**PARTE IV**  
**IL LAVORO NEGLI STUDI**  
**PROFESSIONALI. LA PROSPETTIVA**  
**CONTRATTUALE**





## 9 Il contratto degli studi professionali. Una storia quarantennale

Il contratto collettivo nazionale per i dipendenti degli studi professionali vigente, sottoscritto da Confprofessioni con i sindacati di categoria il 17 aprile 2015, si caratterizza per una disciplina dei rapporti di lavoro particolarmente attenta alle esigenze di tutte le figure che operano nello studio professionale.

L'attuale assetto di regole è d'altronde il risultato di una approfondita conoscenza delle dinamiche del mercato del lavoro del settore, consolidatasi attraverso un lungo percorso di relazioni sindacali che ha avuto inizio 40 anni orsono con la sottoscrizione del primo Ccnl dei dipendenti degli studi professionali il 20 dicembre 1978.

Come in tutti gli ambiti produttivi anche nel settore studi professionali insistono altri contratti collettivi, ma si tratta nella maggior parte dei casi di intese sottoscritte da soggetti privi di reale rappresentatività e la cui azione nel campo delle relazioni sindacali risulta piuttosto limitata.

La storia della contrattazione portata avanti da Confprofessioni dimostra, al contrario, in maniera piuttosto chiara, una particolare efficacia nell'attività di rappresentanza degli interessi che ha consentito di rispondere in maniera tempestiva a tutte le principali problematiche del settore.

Ripercorreremo di seguito, in ordine cronologico, le tappe di questo percorso dando risalto alle principali innovazioni introdotte nel corso degli anni.

### 9.1 Da Consilp a Confprofessioni: evoluzione delle parti firmatarie

Prima di effettuare una ricognizione dei passaggi fondamentali della disciplina nella storia della contrattazione collettiva del settore è necessario segnalare che dal 1978 in poi si è assistito a numerosi cambiamenti nell'assetto delle parti firmatarie a livello datoriale. La sottoscrizione del primo contratto collettivo fu effettuata sul piano formale dalle singole associazioni professionali, con un ruolo di "assistenza" di Consilp, Confederazione Sindacale Libere Professioni, come allora era denominata la confederazione di secondo livello che oggi porta il nome di Confprofessioni. Una impostazione che rimase sostanzialmente immutata fino ai primi anni del 2000 quando Confprofessioni iniziò a sottoscrivere autonomamente i contratti collettivi in nome e per conto delle associazioni professionali che la componevano.

Il panorama delle associazioni professionali che hanno sottoscritto o comunque individuato nel Ccnl studi professionali il proprio contratto di riferimento nei 40 anni di storia contrattuale è poi profondamente mutato ed è in costante evoluzione. Il campo di applicazione contrattuale si è d'altronde progressivamente esteso fino a ricomprendere tutte le attività professionali esistenti. E di conseguenza, si osserva un certo numero di associazioni che, anche senza una adesione diretta a Confprofessioni, hanno sottoscritto protocolli e verbali applicativi del Ccnl studi professionali.

Dal lato sindacale la sottoscrizione è stata sempre effettuata invece da Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, le federazioni di categoria del terziario e dei servizi aderenti alle tre principali confederazioni dei lavoratori dipendenti.

## 9.2 Il primo Ccnl studi professionali del 1978

Il Contratto Collettivo sottoscritto il 20 dicembre del 1978 ebbe una importanza sociale e politica di notevole rilievo e venne salutato fin da subito come “il primo contratto collettivo post corporativo che interviene a disciplinare un importante settore dei rapporti di lavoro privato estranei all’impresa, non inficiabile dal sospetto di scarsa rappresentatività di una delle parti contraenti ed in particolare di quella datoriale”<sup>4</sup>. La prima caratteristica che venne messa in luce fu pertanto il valore della rappresentanza delle parti firmatarie. Fino a quel momento esisteva infatti solo un contratto collettivo stipulato il 13 ottobre 1953, e rinnovato il 31 luglio 1968, che veniva da più parti considerato inutilizzabile come fonte normativa in ragione del difetto di rappresentatività delle parti datoriali.

La sottoscrizione del contratto del 1978 fu invece il risultato di un lungo processo di elaborazione determinato proprio dalla difficoltà “di fare emergere da un gran numero di datori di lavoro individuali, e tipicamente individualisti, uno o più enti esponenziali che potessero fungere da controparte alle organizzazioni dei lavoratori”<sup>5</sup>.

Si trattò di una operazione particolarmente rilevante che riuscì a coprire un vuoto importante nella regolazione dei rapporti di lavoro nel settore. Il quadro normativo allora applicabile al rapporto di lavoro dei dipendenti degli studi professionali era d’altronde quanto mai incerto e poteva avere come possibile fonte specifica anche il contratto collettivo corporativo stipulato in data 23 marzo 1939, a cui si aggiungevano le norme relative alla disciplina del rapporto di lavoro privato e di singoli istituti lavoristici<sup>6</sup>.

I commentatori dell’epoca segnarono che i punti di conflitto più rilevanti nella fase di trattativa tra le parti furono:

---

<sup>4</sup> Cfr. L. Pezzi, M. Lucaferri, D. Franzolin “Studi professionali, Contratto Collettivo nazionale di Lavoro 20 dicembre 1978” collana “I rapporti di lavoro”, Buffetti Editore.

<sup>5</sup> L. Pezzi, M. Lucaferri, D. Franzolin, op. cit.

<sup>6</sup> Rilevavano in particolare la legge che disciplinava in generale l’impiego privato, il R.D.L. 13 novembre 1924, n. 1825, le norme del codice civile e quelle disciplinanti istituti specifici come l’orario di lavoro, legge 15 marzo 1923 n. 692 e i riposi, legge 22 febbraio 1934 n. 370 etc.

- la stipula di un contratto *ex novo* con il conseguente riconoscimento da parte delle organizzazioni sindacali che si trattava del primo contratto di lavoro dei dipendenti di studi professionali e non di rinnovo di altri contratti;
- l'indennità di contingenza, ovverosia quell'elemento della retribuzione che aveva il compito di adeguare in modo automatico la retribuzione alla variazione del costo della vita.

La sottoscrizione del Ccnl avvenne ad opera di 16 associazioni professionali<sup>7</sup> congiuntamente a Consilp l'allora Confederazione Sindacale Italiana Liberi Professionisti<sup>8</sup>. Con tale intesa si venne quindi, come si è detto, a delineare una prassi che si protrasse per lungo tempo, che vedeva ciascuna sigla associativa intervenire direttamente nella sottoscrizione del Ccnl, senza conferire deleghe di sorta alla confederazione di secondo livello.

Il campo di applicazione del contratto riguardava i rapporti di lavoro costituiti negli studi professionali di architetti, avvocati e procuratori legali, biologi, consulenti del lavoro, dottori commercialisti, geologi, geometri, ingegneri, medici, notai, periti industriali, ragionieri veterinari e revisori dei conti. Veniva quindi specificato che erano esclusi dall'ambito di applicazione del Ccnl i laureati o diplomati iscritti anche temporaneamente in albi professionali, collegi, ruoli o elenchi speciali, che svolgevano negli studi autonoma attività professionale, nonché i laureati o diplomati che svolgevano negli studi pratica o tirocinio professionale esclusivamente in attesa di conseguire l'abilitazione all'esercizio della rispettiva professione, in quanto prevista dagli ordinamenti delle rispettive leggi professionali.

Una indicazione in sintonia con lo spirito dei tempi in cui vigeva una netta distinzione tra lavoro professionale, considerato sempre come attività indipendente, e lavoro subordinato. Nella definizione della classificazione del personale le parti furono tuttavia ben consapevoli che l'organizzazione dello studio poteva comportare l'esistenza di personale altamente specializzato le cui prestazioni si caratterizzavano per l'elevato contenuto professionale. In questo senso nei cinque livelli di inquadramento che descrivevano il personale degli

---

<sup>7</sup> Federarchitetti, Sindacato Nazionale dei Biologi Liberi Professionisti, Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, Federazione Nazionale Sindacati Consulenti del Lavoro, Federazione Nazionale delle Libere Associazioni Dottori Commercialisti, Sindacato Nazionale Dottori Commercialisti, Sindacato Nazionale dei Geologi Professionisti, Sindacato Nazionale Italiano Geometri Liberi Professionisti, Sindacato Nazionale Ingegneri Liberi Professionisti, Sindacato Nazionale Autonomo Medici Italiani, Associazione Italiana Patologi Clinici, Associazione Professionale Medici Oculisti, Sindacato Nazionale Periti Industriali, Sindacato Nazionale Ragionieri Liberi Professionisti, Sindacato Nazionale Revisori Ufficiali dei Conti, Sindacato Nazionale Veterinari Liberi Professionisti.

<sup>8</sup> Apparivano firmatari in maniera congiunta anche Federazione Sindacati Avvocati e Procuratori Italiani, Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti e la Federazione Nazionale delle Associazioni Sindacali Notarili.

studi, le declaratorie collocavano al primo e più alto livello la categoria dei “lavoratori che, muniti di diploma di laurea o di scuola media superiore nello specifico settore di competenza dello studio, esplicano funzioni direttive sovrintendendo all’intera attività dello studio con ampi poteri decisionali ed autonomia di iniziativa”<sup>9</sup>.

A partire dal Ccnl del 1978 le parti posero particolare attenzione all’istituto dell’apprendistato, considerato già in quel periodo lo strumento principale di ingresso dei giovani nello studio professionale “per il conseguimento delle conoscenze tecnico pratiche necessarie per la qualificazione in particolari settori a contenuto tecnicistico e per la possibilità di qualificazione dei giovani che non abbiano esperienze di lavoro”<sup>10</sup>. L’impianto normativo era di assoluto rilievo ma risentiva di un livello di relazioni sindacali allo stato embrionale. Ne è testimonianza la pressoché totale assenza di clausole obbligatorie. L’unico riferimento ad un impegno diretto delle parti si può riscontrare nella previsione di una commissione paritetica, istituita presso il Ministero del Lavoro, per la gestione delle controversie relative alla interpretazione e all’applicazione del Ccnl.

### 9.3 I rinnovi degli anni ottanta e novanta

Il testo contrattuale rimase solido e sostanzialmente privo di modifiche per tutti gli anni ottanta. Intervenero due accordi di rinnovo che vennero effettuati il 12 maggio 1983 ed il 25 luglio 1988, che incisero principalmente sulla parte economica. Emerse tuttavia, in particolare con l’intesa del 1988, la consapevolezza che le parti sociali e la contrattazione collettiva non dovessero solamente limitarsi alla disciplina del rapporto di lavoro nell’ambito dello studio professionale ma avrebbero dovuto impegnarsi in un ruolo più rilevante di regolazione del mercato del lavoro e più in generale delle dinamiche economiche del settore.

Vennero a tale scopo introdotte le prime disposizioni dirette ad individuare sedi di confronto permanente tra le parti. In questo senso andarono alcune disposizioni che sottolinearono il comune intendimento “di avviare una nuova fase delle relazioni sindacali costruendo le condizioni per un loro consolidamento e per superare la precarietà e la fragilità dei rapporti reciproci che ha contraddistinto la passata esperienza”<sup>11</sup>.

Si prevedevano quindi incontri periodici per discutere problematiche di rilevante interesse quali l’occupazione giovanile e femminile e quella nel

---

<sup>9</sup> Art. 2, Titolo II (Classificazione del personale), Ccnl studi professionali del 20 dicembre 1978.

<sup>10</sup> L. Pezzi, M. Lucaferri, D. Franzolin, op.cit.

<sup>11</sup> Premessa all’accordo di rinnovo del 25 luglio 1988.

mezzogiorno, le conseguenze dei processi evolutivi delle professioni e l'introduzione di nuove tecnologie e il loro impatto sull'occupazione.

Disposizioni che ebbero un notevole impatto nel rafforzamento delle relazioni sindacali del settore e che condussero ad uno sviluppo del dialogo sociale di assoluto rilievo in cui ebbe un ruolo fondamentale Consilp, quale organizzazione di secondo livello che riusciva a far efficacemente sintesi delle istanze delle singole associazioni.

Il Ccnl del 10 dicembre 1992 portò ad individuare in maniera più netta nel dialogo sociale lo strumento di governo dei mutamenti economici e sociali. In questo senso venne stabilito che “Le parti, tenuto conto delle imminenti scadenze a livello comunitario, concordano sulla esigenza di partecipare attivamente allo sviluppo del dialogo sociale, affinché vengano analizzati ed approfonditi i percorsi di armonizzazione delle normative legislative e della contrattazione collettiva in tema di rapporto di lavoro negli Stati membri”.

Si prevede così la costituzione di un organismo paritetico composto da rappresentanti di Consilp e di Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, l'Osservatorio nazionale, che aveva lo scopo di avviare iniziative adottate dalle parti in materia di occupazione, mercato del lavoro, formazione e qualificazione professionale con compiti di elaborazione sul quadro socio economico del settore, di proposte in materia di qualificazione professionale, monitoraggio dei dati e definizione di proposte in materia di apprendistato e contratti di formazione e lavoro.

Il Ccnl del 1992 rappresentò anche un punto di svolta nell'approccio alla disciplina del mercato del lavoro. Si decise di promuovere il ricorso ad una pluralità di strumenti in grado di soddisfare le rispettive esigenze degli studi professionali e dei lavoratori per favorire l'ingresso nel mercato del lavoro di fasce di lavoratori particolari sviluppando interventi per “facilitare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e che consentano, governandola, una maggiore flessibilità nell'impiego dei lavoratori”. Si diede così ampio spazio ai contratti di formazione e lavoro, al lavoro a tempo parziale e a regole più flessibili sull'orario di lavoro.

Il campo di applicazione mutò fino a considerare nell'alveo contrattuale i rapporti tra tutti gli studi professionali, “anche se gestiti in forma associata, in forma di società professionale, ove consentita dalla legge, in forma di società fra professionisti e il relativo personale dipendente”<sup>12</sup> e venne realizzata una suddivisione della classificazione del personale per aree professionali e nello specifico in area amministrativa e giuridica, area tecnica e area medico sanitaria. Una impostazione che consentì di inquadrare al meglio le figure professionali che il mondo dei servizi professionali aveva creato dall'inizio del

---

<sup>12</sup> Art. 14, Titolo I (Sfera di applicazione), Ccnl per i dipendenti degli studi professionali 10 dicembre 1992.

percorso contrattuale. Coerente con questa logica fu il rafforzamento dell'apprendistato la cui possibilità di utilizzo venne ulteriormente estesa.

Il 1999 fu invece un anno di svolta nell'assetto della contrattazione collettiva del settore.

L'esigenza di mettere ordine ad un sistema frammentato spinse le parti sociali più rappresentative, che sottoscrivevano contratti collettivi per gli studi professionali, ad incontrarsi per avviare un percorso comune sul piano delle relazioni sindacali. Consilp, che aveva nel frattempo mutato la denominazione in Consilp - Confprofessioni, e le altre rappresentanze datoriali dei professionisti decisero di definire con i sindacati dei lavoratori le tappe finalizzate alla sottoscrizione di un testo contrattuale unitario<sup>13</sup>. Il 26 luglio 1999 presso il Cnel venne quindi sottoscritto un verbale di accordo con il quale si considerò "prioritario facilitare la ridefinizione della sfera di applicazione del Contratto Nazionale" per farne il "punto di riferimento per tutti gli addetti del settore".

L'impegno fu quindi quello di armonizzare la disciplina fino ad allora contenuta in tre diversi contratti collettivi, individuando delle vere e proprie linee guida per la futura contrattazione che furono progressivamente attuate nei successivi rinnovi contrattuali.

#### 9.4 I contratti collettivi degli anni duemila: welfare e nuove regole del mercato del lavoro

Il primo passo per il raggiungimento degli obiettivi così definiti fu il verbale di accordo del 24 ottobre 2001. Vennero innanzitutto poste le basi per la costituzione di Cadiprof, la cassa di assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti degli studi professionali, stabilendo che "le parti, nel dichiarare la propria volontà di sviluppare una politica sociale che vada incontro alle esigenze dei lavoratori, convengono di istituire una Cassa di assistenza sanitaria supplementare e a tal fine di nominare una commissione tecnica bilaterale paritetica a livello nazionale per individuare le specifiche aree di intervento in materia di assistenza sanitaria supplementare"<sup>14</sup>. Si trattò di un passaggio storico per il settore degli studi professionali e più in generale del

---

<sup>13</sup> Furono protagonisti di tale iniziativa dal lato datoriale oltre a Consilp - Confprofessioni anche Confedertecnica, Confederazione Sindacale Italiana delle Libere Professioni Tecniche, che iniziò a sottoscrivere con Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs Uil il Contratto Collettivo dei dipendenti degli studi professionali tecnici agli inizi degli anni 90 e Cipa, Confederazione italiana professionisti e artisti, che si caratterizzava per una composizione variegata e che storicamente aveva sottoscritto Contratti Collettivi per dipendenti degli studi professionali con le medesime controparti sindacali. Cipa entrerà successivamente a far parte di Confprofessioni.

<sup>14</sup> Art. 7 del Verbale di accordo 24 ottobre 2001.

sistema italiano della contrattazione collettiva. Nasceva infatti la prima cassa di assistenza sanitaria di rilievo nazionale.

A seguito di due verbali di accordo del 9 luglio 2003 e del 28 luglio 2004 che proseguirono il percorso di avvicinamento delle tre discipline contrattuali esistenti, il 3 maggio 2006 venne invece sottoscritto il primo contratto collettivo unitario da parte di Confprofessioni e delle altre rappresentanze datoriali. Le parti optarono per la ridefinizione integrale del testo contrattuale recependo tutte le novità normative vigenti e le disposizioni contenute negli accordi conclusi negli anni precedenti. Fu anche il primo contratto collettivo che Confprofessioni sottoscrisse autonomamente in nome e per conto delle associazioni professionali che la componevano.

Il Ccnl studi professionali portò quindi alla “disciplina in maniera unitaria e per tutto il territorio nazionale, dei rapporti di lavoro tra tutte le attività professionali, anche se gestite in forma di studio, in forma di studio associato e ove consentito dalla legge, in forma di società e il relativo personale dipendente”. Un’operazione di semplificazione notevole, in netta controtendenza rispetto alla complessità di altri percorsi contrattuali, che si realizzò grazie, come visto, ad un lungo e delicato processo di integrazione di discipline ed istanze diverse.

Le parti rafforzarono ulteriormente il sistema della bilateralità prevedendo una disciplina dell’ente bilaterale nazionale di settore che veniva identificato come una vera e propria sede di regolazione del mercato del lavoro, con compiti e funzioni che spaziavano dal sostegno al reddito, all’apprendistato e alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

L’assistenza sanitaria integrativa, realizzata attraverso Cadiprof, era invece già una realtà consolidata e venne confermata e ulteriormente sviluppata.

Per quanto riguarda le relazioni sindacali a livello decentrato veniva confermata la possibilità di sottoscrivere intese di livello regionale e dal punto di vista normativo in considerazione anche delle numerose novità che erano state introdotte dalla legge Biagi (d.lgs. n. 276/2003) le parti disciplinarono diverse forme e modalità di impiego.

Trovarono quindi spazio nel Ccnl le regolamentazioni dei contratti di apprendistato, lavoro a tempo parziale (Part-Time), lavoro ripartito (Job-Sharing), a tempo determinato e il telelavoro. L’apprendistato fu regolamentato principalmente nella forma dell’apprendistato di secondo livello, in coerenza con quanto disposto con il d.lgs. 276/2003, e si permise di acquisire attraverso tale contratto la quasi totalità delle qualifiche.

Il 29 luglio 2008 venne invece definito un verbale di accordo per il rinnovo del Ccnl del 2006 con il quale si diede avvio all’ente bilaterale di settore Ebipro prevedendo uno specifico versamento e si portò avanti un processo di inclusione nell’ambito del perimetro del welfare contrattuale di lavoratori senza contratto di lavoro subordinato.

Si stabilì infatti che le tutele di Cadiprof potessero essere estese anche ai collaboratori coordinati e continuativi a progetto e ai praticanti. Una



disposizione di sicuro rilievo che prendeva atto della complessità del moderno mercato del lavoro.

## 9.5 Il Ccnl del 2011: un salto di qualità per gli studi professionali

Una data che senza enfasi può definirsi storica nel percorso contrattuale degli studi professionali è quella del 29 novembre 2011, quando venne firmato il nuovo Ccnl, nel quale le parti intesero realizzare una normativa portatrice di una nuova visione del mercato del lavoro. L'intenzione fu quella di creare un assetto di regole per recepire i più recenti istituti di lavoro, rispettare e preservare i diritti e le legittime aspettative dei lavoratori e creare un moderno sistema di relazioni sindacali, con un panorama finalmente compiuto degli assetti bilaterali.

Lo spirito con cui si procedette all'attuazione delle novità normative fino allora vigenti aveva in particolare la funzione di realizzare le condizioni per consentire ai datori di lavoro di avvalersi di una serie di strumenti contrattuali tali da non rendere più conveniente la creazione di rapporti irregolari e consentire un accesso tutelato dei giovani al mercato del lavoro. L'intesa portò, anche per tale motivo, ad un importante ampliamento dell'ambito soggettivo di efficacia coprendo l'area di tutte le professioni intellettuali regolamentate o meno. Oltre a comprendere le tradizionali quattro aree definite nel 2008 (le quattro aree, amministrativa-economica, giuridica, tecnica e sanitaria), la disciplina venne estesa anche ad una quinta area, quella delle "altre attività professionali intellettuali", che ricomprendeva anche le professioni non ordinistiche.

Grande risalto fu dato alla contrattazione "di prossimità" chiamata a raccogliere le istanze provenienti dalle singole realtà territoriali. Pur nel rispetto dei principi e dei criteri definiti a livello nazionale, il nuovo Ccnl aprì la strada alla possibilità di regolamentare al livello territoriale istituti quali: accordi per l'incremento della produttività, efficienza competitività qualità delle prestazioni redditività e innovazione; il contratto di lavoro a termine; il lavoro a tempo parziale; l'orario di lavoro; l'apprendistato; i tirocini di orientamento e formativi; il lavoro a chiamata; la previdenza complementare; la formazione.

L'intento dichiarato fu quello di contrastare la disoccupazione giovanile e favorire emersione e reinserimento nel mercato del lavoro, soprattutto nelle aree più svantaggiate del Paese dove era prevista la possibilità di stipulare anche intese in deroga al Ccnl. Per la prima volta si introdusse nel contratto la possibilità di regolare secondo le specificità locali la disciplina di importanti istituti prevedendo regole *in pejus* o *in melius* a seconda delle esigenze territoriali. Il welfare contrattuale consolidò il proprio ruolo di fulcro delle relazioni del settore con un ampliamento delle competenze, in particolare dell'ente bilaterale Ebipro che era stato costituito nel mese di gennaio del 2009.

Dal punto di vista normativo trovarono spazio nuovi strumenti di flessibilità. Il Ccnl del 2011 fu uno dei primi contratti nazionali a disciplinare il lavoro a



chiamata, che venne regolamentato a seguito di una complessa trattativa con il sindacato. L'apprendistato trovò finalmente piena operatività nelle tre forme allora previste (apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione; apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e un apprendimento tecnico-professionale; apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione) e fu possibile ricorrervi per il conseguimento di tutte le qualifiche e tutti i livelli. Venne anche recepita l'importante novità dell'apprendistato per il praticantato, strumento di rilievo fondamentale per il settore, che era stato introdotto in tempi recenti e per il quale si prevede la possibile attivazione di sperimentazioni territoriali.

Poderosa fu l'opera di rivisitazione dei profili professionali che venne effettuata anche attraverso l'integrazione di quelle figure che fino a quel momento avevano trovato una disciplina in protocolli aggiuntivi sottoscritti da organizzazioni aderenti al Ccnl.

## 9.6 Il Ccnl del 2015: tutele per professionisti e lavoratori

Il Ccnl sottoscritto il 17 aprile 2015, attualmente vigente, contiene importanti novità il cui impatto sulla regolazione dei rapporti di lavoro all'interno degli studi professionali è di notevole rilevanza<sup>15</sup>.

Sotto il profilo della rappresentanza va subito detto che questo contratto è stato stipulato da Confprofessioni come unica parte datoriale. La maggiore rappresentatività della confederazione era ormai acclarata da tempo ed è stata riconosciuta in maniera ufficiale anche dalla controparte sindacale.

In termini più generali va invece segnalato che il mutato contesto economico in cui sono state effettuate e concluse le trattative aveva portato ad individuare nuove priorità su cui intervenire. Da una parte gli effetti della crisi avevano imposto una serie di riflessioni sugli strumenti normativi che fosse opportuno introdurre o modificare per promuovere l'occupazione e il reinserimento delle categorie maggiormente svantaggiate. D'altra parte era invece emersa su

---

<sup>15</sup>Le associazioni aderenti a Confprofessioni al momento della sottoscrizione del Ccnl erano le seguenti: Adc, Associazione dei Dottori Commercialisti e degli esperti contabili, Ala, Associazione Liberi Architetti, Anc, Associazione Nazionale Commercialisti, Ancl, Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro, Andi, Associazione Nazionale Dentisti Italiani, Anf, Associazione Nazionale Forense, Anmvi, Associazione Nazionale Medici Veterinari Italiani, Anrev, Associazione Nazionale Revisori Contabili, Antec, Associazione Nazionale Tecnici e Tecnici Laureati, Assoingegneri, Associazione Ingegneri Liberi Professionisti, Cipa, Confederazione Italiana Professionisti e Artisti, Federnotai, Fimmg, Federazione italiana Medici di Medicina Generale, Fimp Federazione Italiana Medici Pediatri, Inarsind, Sindacato Nazionale di Architetti ed Ingegneri liberi professionisti, Plp, Associazione Psicologi Liberi Professionisti, Singeop, Sindacato Nazionale dei Geologi Professionisti, Ungdcec, Unione Nazionale Giovani Dottori Commercialisti e degli esperti contabili

stimolo di Confprofessioni la necessità di portare avanti un percorso inclusivo di allargamento delle tutele e del welfare contrattuale, al di là dei limiti fino ad allora individuati, per ricomprendervi anche i liberi professionisti.

Portando lo sguardo sugli aspetti più innovativi dell'intesa occorre prestare particolare attenzione alle disposizioni riguardanti il welfare. Nella convinzione dell'assoluta importanza di garantire tutele per tutti coloro che operano all'interno dello studio professionale, il Ccnl ha introdotto una copertura di assistenza del datore di lavoro e dei professionisti. L'insieme di tali prestazioni è affidato ad un'apposita gestione dell'Ente bilaterale denominata "Gestione professionisti" la cui direzione è di esclusiva competenza di Confprofessioni. Una vera e propria rivoluzione copernicana che ha portato a riconsiderare il valore ed il ruolo della bilateralità. Una bilateralità che è stata poi ulteriormente rafforzata con l'attivazione di uno specifico fondo per il sostegno al reddito dei lavoratori di studi professionali che attraversano un periodo di crisi ed interventi di politica attiva con la previsione di contributi da parte dell'ente bilaterale per favorire la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e il diritto allo studio.

Al fine di dare impulso anche alla bilateralità territoriale è stata incentivata la costituzione di articolazioni territoriali dell'ente nazionale, denominati sportelli, con importanti compiti di informazione e gestione delle diverse attività del welfare contrattuale.

Coerentemente con le moderne tendenze di relazioni sindacali è stata prevista anche nel nuovo Ccnl la possibilità di realizzare a livello territoriale intese che possano determinare una regolazione dell'attività lavorativa maggiormente rispondente alle esigenze concrete dei datori di lavoro. È stato quindi promosso un maggiore coinvolgimento delle parti territoriali nella disciplina del rapporto di lavoro, consentendo anche la possibilità di modificare parti del Ccnl al fine di realizzare una maggiore produttività, garantire la conservazione dei rapporti di lavoro e favorire l'emersione del lavoro nero.

Nella parte normativa, le parti hanno inoltre operato una regolazione volta ad eliminare molte delle restrizioni introdotte dalle normative allora vigenti come nel caso del lavoro a termine.

È stato confermato l'apprendistato come strumento principale di accesso dei giovani nel mercato del lavoro operando una semplificazione degli obblighi formativi, riducendo complessivamente le ore di formazione e prevedendo la possibilità di effettuare la formazione in tutte le modalità possibili: formazione esterna mediante enti accreditati, formazione a distanza in modalità e-learning e formazione interna sotto la diretta responsabilità del datore di lavoro.

Al fine di consentire il ricollocamento di soggetti over 50 e disoccupati di lunga durata (oltre un anno) è stata introdotta una specifica modalità di assunzione a tempo indeterminato. Per un periodo di 30 mesi è possibile retribuire tali lavoratori con un salario di ingresso più basso rispetto a quello di base previsto dal Ccnl (sotto inquadramento di due livelli per i primi 18 mesi, un livello per i restanti 12).

La storia della contrattazione collettiva nel settore degli studi professionali dimostra l'importanza del ruolo assunto nel tempo da Confprofessioni nella regolazione dei rapporti di lavoro nell'ambito degli studi professionali, tanto da far diventare questo contratto quello di gran lunga prevalente, come si ricava anche dall'indagine demoscopica presentata nella Parte Terza di questo Rapporto.

In tempi recenti la Confederazione ha sottoscritto nuove e più penetranti intese con la controparte sindacale per dare un impulso ulteriore alla contrattazione di secondo livello e per la costituzione di un fondo di solidarietà per le attività professionali secondo quanto disposto dal d.lgs. 148/2015<sup>16</sup>. Ulteriori sfide verranno portate avanti nel prossimo rinnovo contrattuale per il quale le trattative sono già iniziate. L'allargamento del welfare ed il potenziamento degli strumenti di flessibilità saranno sicuramente due obiettivi sui quali verificare la maturità delle relazioni sindacali e la loro capacità di rispondere alle novità tecnologiche che stanno rivoluzionando il modo di lavorare in questo settore.

---

<sup>16</sup> D.lgs. 14 settembre 2015, n. 148 “Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n.183”.

## 10 L'assistenza sanitaria integrativa

Cadiprof è la Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa per i lavoratori degli studi professionali, costituita a Roma il 23 luglio 2003 e originariamente prevista nell'Accordo di rinnovo del Ccnl studi professionali del 24 ottobre 2001, stipulato tra Confprofessioni, Confedertecnica, Cipa (Parti Datoriali) e Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl, Uiltucs (Parti Sindacali).

La Cassa è attualmente disciplinata dagli articoli 13 e 16 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli studi professionali, dallo Statuto e dal Regolamento amministrativo.

Dal 1° gennaio 2005, Cadiprof fornisce prestazioni di assistenza ai lavoratori dipendenti, ai collaboratori coordinati e continuativi e ai praticanti che operano negli studi professionali.

Essa ha lo scopo di gestire i trattamenti assistenziali sanitari e socio sanitari, integrativi delle prestazioni pubbliche obbligatorie rese dal Servizio Sanitario Nazionale, a favore dei lavoratori individuati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro degli studi professionali, e dei loro familiari.

La Cassa inoltre promuove e sostiene lo sviluppo e la diffusione, nel comparto studi professionali, del welfare contrattuale e degli strumenti bilaterali.

I datori di lavoro iscritti a Cadiprof sono passati dai 46mila del 2008 agli oltre 78mila del 2017, con una crescita continua, senza inversioni di tendenza neppure negli anni più duri della crisi. Oltre i due terzi dei datori di lavoro appartengono alle aree medico sanitaria e odontoiatrica ed economica amministrativa, seguono l'area giuridica e quella tecnica (Tabella 10.1).

**Tabella 10.1: Datori di lavoro iscritti a Cadiprof per anno e area lavorativa**

Anni 2008 - 2017.

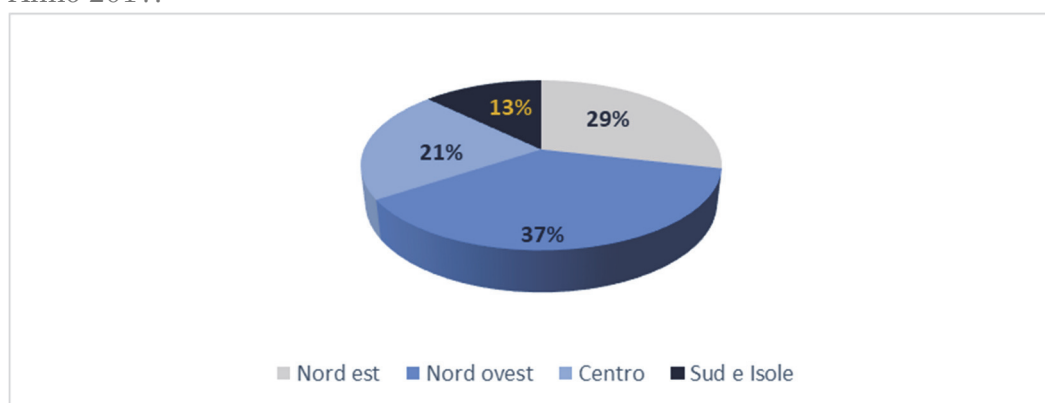
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Medico Sanitaria e Odontoiatrica</b>	15.742	17.299	18.502	21.623	24.597	25.884	26.271	27.462	28.357	28.986
<b>Economica Amministrativa</b>	13.418	14.326	15.006	17.294	19.319	20.258	20.877	22.174	23.019	23.573
<b>Giuridica</b>	10.447	11.175	11.637	13.229	14.522	14.778	14.799	15.242	15.356	15.294
<b>Tecnica</b>	5.961	6.378	6.594	7.510	8.199	8.178	7.967	8.164	8.165	8.120
<b>Altro</b>	837	877	946	1.176	1.406	1.552	1.636	1.847	2.023	2.082
<b>Totale</b>	46.405	50.055	52.685	60.832	68.043	70.650	71.550	74.889	76.920	78.055

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Come osservabile in Figura 10.1, gli studi professionali hanno sede principalmente al Nord, qui infatti insistono i due terzi dei datori di lavoro, mentre il terzo rimanente è collocato al Centro e al Mezzogiorno.

## Figura 10.1: Datori di lavoro iscritti a Cadiprof per ripartizione

Anno 2017.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Se passiamo ora ad analizzare i dipendenti degli studi professionali, va in primo luogo evidenziato che il montante complessivo degli iscritti a Cadiprof a tutto il 2017 è di circa 400mila lavoratori dipendenti, con una partecipazione sempre crescente, anno dopo anno. Anche in questo caso non ci sono stati effetti depressivi negli anni di crisi economica, tanto da far ipotizzare che la congiuntura negativa post-2011 abbia costituito un incentivo – e non un freno – per le iscrizioni alla cassa (Tabella 10.2).

Così, a fine periodo, nel 2017 il numero dei dipendenti iscritti a Cadiprof supera per la prima volta le 200mila unità. Gli iscritti sono aumentati dal 2008 di oltre il 76% a livello nazionale (Tab.10.3), con differenze significative a livello territoriale: la maggioranza delle adesioni, come prevedibile, è appannaggio del Nord Italia, anche se l'aumento percentuale più significativo si registra nel Mezzogiorno, dove più esigue erano le cifre di partenza.

## Tabella 10.2: Montante dipendenti iscritti a Cadiprof

Anni 2010 - 2017.

	Assunti	Cessati	Differenza Assunti - Cessati	Numero iscritti
fino al 2010	173.611	43.612	129.999	129.999
2011	30.966	12.569	18.397	148.396
2012	29.214	12.288	16.926	165.322
2013	21.540	13.683	7.857	173.179
2014	17.227	14.587	2.640	175.819
2015	26.515	16.074	10.441	186.260
2016	23.210	15.469	7.741	194.001
2017	22.729	16.397	6.332	200.333
<b>Totale</b>	<b>345.012</b>	<b>144.679</b>	<b>200.333</b>	

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Le variazioni sono leggibili per macroregione (Tabella 10.3): a inizio periodo, nel 2008, il Nord rappresentava oltre il 75% dei quasi 114.000 iscritti, mentre nel 2017, su un volume totale di adesioni quasi raddoppiato, il Centro-Sud pesa ora per quasi il 40%. Questa diversa composizione finale degli insediamenti territoriali deriva da due diverse dinamiche, entrambe positive: guardando all'intero periodo, al Nord, vi è una crescita che si aggira tra il 50% e il 70%, ma le crescite più ingenti, nel corso degli anni si trovano al Centro e nel Mezzogiorno, con percentuali che superano il 100%.

### Tabella 10.3: Composizione dei dipendenti iscritti a Cadiprof per genere e ripartizione territoriale

Valori assoluti e variazioni %. Anni 2008 - 2017.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Compos. % 2017	Var. % 2008-2017	Var. % 2016-2017
<b>NORD EST</b>													
Maschi	4.064	4.460	4.787	5.402	6.079	6.219	6.193	6.855	7.201	7.429	12,8%	82,8%	3,4%
Femmine	30.592	33.455	35.196	39.763	44.162	45.225	45.539	47.877	49.232	50.518	87,2%	65,1%	2,6%
<b>Totale</b>	<b>34.656</b>	<b>37.915</b>	<b>39.983</b>	<b>45.165</b>	<b>50.241</b>	<b>51.444</b>	<b>51.732</b>	<b>54.732</b>	<b>56.433</b>	<b>57.947</b>	<b>100%</b>	<b>67,2%</b>	<b>2,7%</b>
<b>NORD OVEST</b>													
Maschi	4.833	5.095	5.394	5.967	6.563	6.778	6.782	7.445	7.825	8.193	10,9%	69,5%	4,9%
Femmine	44.689	47.414	49.764	55.280	59.609	61.074	61.394	63.989	65.642	66.969	89,1%	49,9%	2,0%
<b>Totale</b>	<b>49.522</b>	<b>52.509</b>	<b>55.158</b>	<b>61.247</b>	<b>66.172</b>	<b>67.852</b>	<b>68.176</b>	<b>71.434</b>	<b>73.467</b>	<b>75.162</b>	<b>100%</b>	<b>51,8%</b>	<b>2,3%</b>
<b>CENTRO</b>													
Maschi	2.341	2.580	2.765	3.357	3.908	4.476	4.828	5.309	5.729	6.094	14,5%	160,3%	6,4%
Femmine	17.816	19.551	20.923	25.020	28.814	30.619	31.477	33.215	34.887	35.953	85,5%	101,8%	3,0%
<b>Totale</b>	<b>20.157</b>	<b>22.131</b>	<b>23.688</b>	<b>28.377</b>	<b>32.722</b>	<b>35.095</b>	<b>36.305</b>	<b>38.524</b>	<b>40.616</b>	<b>42.047</b>	<b>100%</b>	<b>108,6%</b>	<b>3,5%</b>
<b>SUD E ISOLE</b>													
Maschi	1.962	2.105	2.274	2.788	3.289	3.843	4.065	4.618	5.079	5.554	22,1%	183,1%	9,4%
Femmine	7.404	8.183	8.896	10.819	12.898	14.945	15.541	16.952	18.406	19.623	77,9%	165,0%	6,6%
<b>Totale</b>	<b>9.366</b>	<b>10.288</b>	<b>11.170</b>	<b>13.607</b>	<b>16.187</b>	<b>18.788</b>	<b>19.606</b>	<b>21.570</b>	<b>23.485</b>	<b>25.177</b>	<b>100%</b>	<b>168,8%</b>	<b>7,2%</b>
<b>ITALIA</b>													
Maschi	13.200	14.240	15.220	17.514	19.839	21.316	21.868	24.227	25.834	27.270	13,6%	106,6%	25,0%
Femmine	100.501	108.603	114.779	130.882	145.483	151.863	153.951	162.033	168.167	173.063	86,4%	72,2%	14,3%
<b>Totale</b>	<b>113.701</b>	<b>122.843</b>	<b>129.999</b>	<b>148.396</b>	<b>165.322</b>	<b>173.179</b>	<b>175.819</b>	<b>186.260</b>	<b>194.001</b>	<b>200.333</b>	<b>100%</b>	<b>76,2%</b>	<b>18,2%</b>

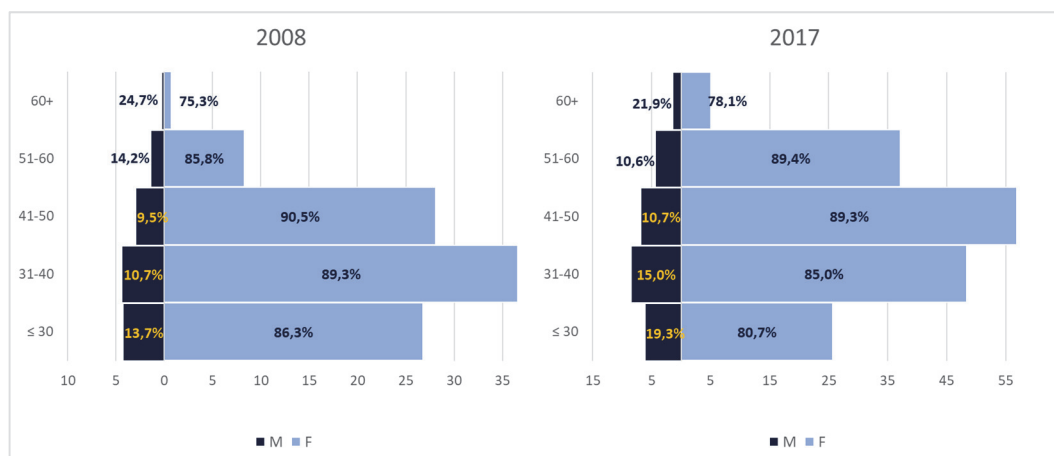
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

In Tabella 10.3 è anche possibile osservare come gli iscritti a Cadiprof siano prevalentemente donne (oltre l'86% dei dipendenti iscritti). La composizione è abbastanza omogenea sul territorio nazionale, infatti, le donne costituiscono tra l'85% e l'89%, al Centro-Nord mentre nel Mezzogiorno questa percentuale si riduce al 78%.

L'età media dei dipendenti a Cadiprof in Italia è di circa 42 anni. Nella figura 10.2 si vede come la modalità che presenta la frequenza più alta sia quella che comprende i dipendenti di età compresa tra 31 e 40 anni nel 2008 e tra 41 e 50 anni nel 2017, presumibilmente in ragione della continuità di rapporto contrattuale tra gli studi professionali e i loro dipendenti.

**Figura 10.2: Piramidi dell'età dei dipendenti iscritti a Cadiprof**

Valori percentuali per classe d'età. Anni 2008 e 2017.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Nella tabella sottostante (Tabella 10.4) è possibile vedere l'incremento anno per anno nelle varie macroregioni dei dipendenti iscritti a Cadiprof. Si registrano tassi di crescita più alti nei primi anni successivi all'istituzione dell'ente, mentre dal 2013 ad oggi i tassi di crescita si stabilizzano riportando valori tra il 3% e il 6%.

**Tabella 10.4: Incremento annuo dei dipendenti iscritti a Cadiprof per ripartizione territoriale**

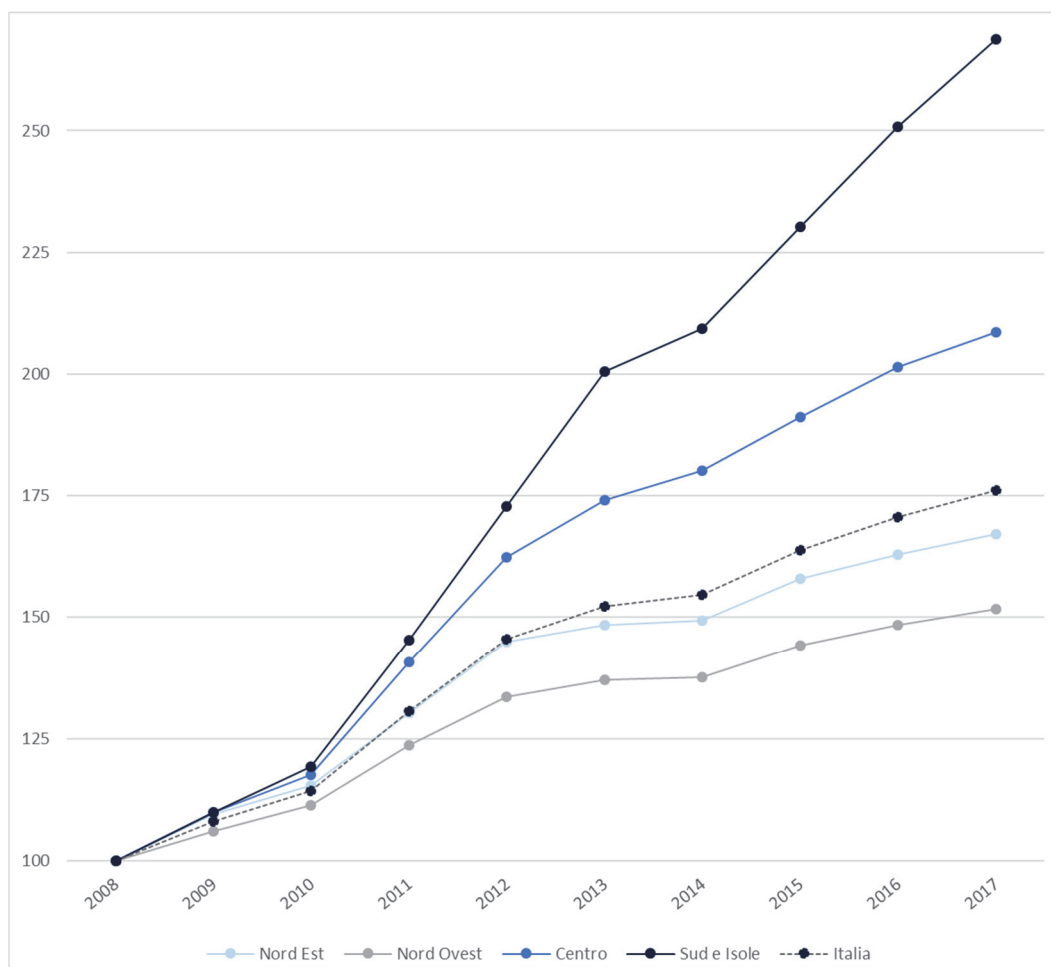
Anni 2008 - 2017.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Nord Est</b>	7,9%	9,4%	5,5%	13,0%	11,2%	2,4%	0,5%	5,8%	3,1%	2,7%
<b>Nord Ovest</b>	8,4%	6,0%	5,0%	11,0%	8,0%	2,5%	0,5%	4,8%	2,8%	2,3%
<b>Centro</b>	10,8%	9,8%	7,0%	19,8%	15,3%	7,2%	3,4%	6,1%	5,4%	3,5%
<b>Sud e Isole</b>	10,5%	9,8%	8,6%	21,8%	18,9%	16,0%	4,4%	10,0%	8,9%	7,2%
<b>Italia</b>	8,8%	8,0%	5,8%	14,2%	11,4%	4,8%	1,5%	5,9%	4,2%	3,3%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

La crescita tendenziale che si registra sul lungo periodo (2008-2017) nel numero di dipendenti iscritti a Cadiprof è sempre positiva, con un assestamento negli ultimi anni (Figura 10.3). Tale dinamica appare determinata in particolare dalla tendenza che si registra al Centro e al Mezzogiorno.

**Figura 10.3: Dipendenti iscritti a Cadiprof nelle ripartizioni geografiche**  
Numeri indici a base fissa (2008=100). Serie storica anni 2008 - 2017.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Dall'istituzione della Cassa (2004) ad oggi la situazione relativa al genere non ha subito forti cambiamenti, se non per pochi punti percentuali.

In relazione all'area di assunzione le quote rosa rimangono quelle con le più alte frequenze, ma è possibile notare che ci sono alcune aree in cui le frequenze arrivano ad equilibrarsi, come per esempio nell'Area Tecnica" (Tabella 10.5).



**Tabella 10.5: Dipendenti iscritti a Cadiprof per genere e area di attività**  
Anno 2017.

	Maschi		Femmine		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Area Giuridica	3.704	10,1%	32.858	89,9%	36.562	100%
Area Economica Amministrativa	7.730	11,0%	62.788	89,0%	70.518	100%
Area Tecnica	8.085	45,3%	9.776	54,7%	17.861	100%
Area Medico Sanitaria	5.260	7,9%	61.243	92,1%	66.503	100%
Altro	2.491	28,0%	6.398	72,0%	8.888	100%
<b>Totale</b>	<b>27.270</b>	<b>13,6%</b>	<b>173.063</b>	<b>86,4%</b>	<b>200.332</b>	<b>100,0%</b>

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

**Tabella 10.6: Composizione dei dipendenti iscritti a Cadiprof per tipologia di datore di lavoro e ripartizione geografica**  
Anno 2017.

	Nord Est		Nord Ovest		Centro		Sud e Isole		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Agronomo e Forestale	93	51,4%	37	20,4%	31	17,1%	20	11,0%	181	100%
Architetto	1.228	39,3%	1.302	41,7%	458	14,7%	136	4,4%	3.124	100%
Avvocato	5.241	25,6%	8.558	41,8%	4.870	23,8%	1.821	8,9%	20.490	100%
Consulente del Lavoro	4.507	31,3%	5.592	38,9%	3.061	21,3%	1.226	8,5%	14.386	100%
Dottore Commercialista ed esperto contabile	12.453	28,5%	19.902	45,6%	8.603	19,7%	2.722	6,2%	43.680	100%
Geologo	140	30,2%	93	20,1%	151	32,6%	79	17,1%	463	100%
Geometra	1.151	38,2%	1.282	42,5%	447	14,8%	135	4,5%	3.015	100%
Ingegnere	2.900	41,2%	2.105	29,9%	1.357	19,3%	672	9,6%	7.034	100%
Medico	2.104	25,9%	2.293	28,2%	1.982	24,4%	1.746	21,5%	8.125	100%
Medico Dentista e Odontoiatra	12.333	33,4%	14.303	38,7%	6.802	18,4%	3.478	9,4%	36.916	100%
Medico Specialista	3.092	29,2%	3.119	29,4%	2.110	19,9%	2.275	21,5%	10.596	100%
Medico Veterinario	164	28,7%	208	36,4%	154	26,9%	46	8,0%	572	100%
Notaio	4.153	26,8%	5.785	37,3%	3.211	20,7%	2.368	15,3%	15.517	100%
Operatore Sanitario abilitato	628	25,0%	326	13,0%	806	32,1%	748	29,8%	2.508	100%
Perito Agrario	16	31,4%	23	45,1%	3	5,9%	9	17,6%	51	100%
Perito Industriale	332	50,2%	214	32,3%	99	15,0%	17	2,6%	662	100%
Psicologo	123	20,6%	119	19,9%	233	39,0%	123	20,6%	598	100%
Altro*	8.360	25,8%	10.139	31,3%	8.604	26,5%	5.312	16,4%	32.415	100%
<b>Totale</b>	<b>59.018</b>	<b>29,5%</b>	<b>75.400</b>	<b>37,6%</b>	<b>42.982</b>	<b>21,5%</b>	<b>22.933</b>	<b>11,4%</b>	<b>200.333</b>	<b>100%</b>

\*La voce altro comprende laboratori di analisi, amministratori di condominio, società di recupero crediti ed altre tipologie non direttamente riferibili ad attività professionali.

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Differenze a livello territoriale si riscontrano nelle tipologie di aziende in cui lavorano gli iscritti a Cadiprof (Tabella 10.6). Si conferma la suddetta ipotesi secondo cui la maggior parte dei dipendenti iscritti a Cadiprof si trovi al Nord.

Le percentuali meno equilibrate si trovano tra gli agronomi e i forestali che si distribuiscono per oltre il 51% al Nord Est, tra i Dottori commercialisti ed esperti contabili che si trovano per lo più al Nord Ovest, mentre si trovano frequenze più alte al Centro per quanto riguarda gli psicologi e nel Mezzogiorno per quanto riguarda gli operatori sanitari abilitati.

Per quanto riguarda il rapporto contrattuale dei dipendenti iscritti a Cadiprof, nel corso degli anni il numero di assunzioni è stato sempre in netta crescita (52,8%), fin ad arrivare, nel 2017, a quasi 200 mila (Tabella 10.7).

Non si trovano differenze tra assunzioni a tempo pieno e a tempo parziale, infatti queste differiscono solo per poco meno di un punto percentuale. Si evidenziano invece differenze più significative in merito alla distinzione tra le tipologie di contratto, risultando più frequenti i contratti a tempo indeterminato con percentuali che, rispettivamente per la tipologia di rapporto, si aggirano tra il 78% e l'82%.

**Tabella 10.7: Tipo di rapporto dei dipendenti iscritti a Cadiprof**

Valori assoluti e variazioni %. Anni 2008 - 2017.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Compos. % 2017	Var.% 2008-2017	Var.% 2016-2017
<b>Tempo Pieno</b>	65.230	69.343	72.206	79.991	87.268	89.418	89.806	93.396	96.067	98.467	50,3%	51,0%	2,5%
Tempo Determinato	11.447	12.729	14.196	15.969	17.808	18.609	18.953	18.948	20.129	21.476	21,8%	87,6%	6,7%
Tempo Indeterminato	53.783	56.614	58.010	64.022	69.460	70.809	70.853	74.448	75.938	76.991	78,2%	43,2%	1,4%
<b>Tempo Parziale</b>	48.018	52.932	57.141	67.564	77.033	81.777	83.484	89.805	94.376	97.292	49,7%	102,6%	3,1%
Tempo Determinato	6.466	7.238	8.301	9.701	11.245	13.211	14.067	13.792	15.344	17.737	18,2%	174,3%	15,6%
Tempo Indeterminato	41.552	45.694	48.840	57.863	65.788	68.566	69.417	76.013	79.032	79.555	81,8%	91,5%	0,7%
<b>Totale</b>	113.248	122.275	129.347	147.555	164.301	171.195	173.290	183.201	190.443	195.759	100%	72,9%	2,8%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof ed estratto Uniemens/INPS

Come è possibile osservare dalla Tabella 10.8 circa il 70% delle assunzioni dei dipendenti iscritti a Cadiprof avviene al Nord, con una percentuale leggermente più elevata al Nord Ovest (38%).

**Tabella 10.8: Tipo di rapporto dei dipendenti iscritti a Cadiprof per ripartizione territoriale**

Anno 2017.

	Nord Est		Nord Ovest		Centro		Sud e Isole		Italia	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
<b>Tempo Pieno</b>	29.952	30,4%	41.082	41,7%	18.265	18,5%	9.168	9,3%	98.467	100%
Tempo Determinato	7.479	34,8%	8.664	40,3%	3.864	18,0%	1.469	6,8%	21.476	100%
Tempo Indeterminato	22.473	29,2%	32.418	42,1%	14.401	18,7%	7.699	10,0%	76.991	100%
<b>Tempo Parziale</b>	27.361	28,1%	33.404	34,3%	22.568	23,2%	13.959	14,3%	97.292	100%
Tempo Determinato	5.716	32,2%	6.340	35,7%	4.074	23,0%	1.607	9,1%	17.737	100%
Tempo Indeterminato	21.645	27,2%	27.064	34,0%	18.494	23,2%	12.352	15,5%	79.555	100%
<b>Totale</b>	57.313	29,3%	74.486	38,0%	40.833	20,9%	23.127	11,8%	195.759	100%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof ed estratto Uniemens/INPS

Come già osservato in precedenza dalle analisi descrittive la percentuale più alta riguarda le quote rosa: oltre l'86% delle assunzioni riguarda le donne. Per quanto riguarda le assunzioni a tempo pieno le donne superano l'80%, mentre a tempo parziale la componente femminile va oltre il 92%. Si trovano percentuali simili, a favore delle donne, anche per le tipologie di contratto, a tempo determinato e a tempo indeterminato.

**Tabella 10.9: Tipo di rapporto dei dipendenti iscritti a Cadiprof per genere**

Anno 2017.

	Maschi		Femmine		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
<b>Tempo Pieno</b>	19.244	19,5%	79.223	80,5%	98.467	100%
<b>Tempo Determinato</b>	4.141	19,3%	17.335	80,7%	21.476	100%
<b>Tempo Indeterminato</b>	15.103	19,6%	61.888	80,4%	76.991	100%
<b>Tempo Parziale</b>	7.164	7,4%	90.128	92,6%	97.292	100%
<b>Tempo Determinato</b>	1.362	7,7%	16.375	92,3%	17.737	100%
<b>Tempo Indeterminato</b>	5.802	7,3%	73.753	92,7%	79.555	100%
<b>Totale</b>	26.408	13,5%	169.351	86,5%	195.759	100%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof ed estratto Uniemens/INPS

Mediamente i professionisti stabilizzano (passaggio da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato) il 3,2% dei propri dipendenti iscritti a Cadiprof, con una leggera differenza di genere e negli anni (Tabella 10.10).

**Tabella 10.10: Percentuale di stabilizzazioni per anno**

Anni 2010 - 2017.

	Maschi	Femmine	Totale
2010	0,5%	0,5%	0,5%
2011	8,2%	8,1%	8,2%
2012	4,3%	3,4%	3,5%
2013	3,0%	2,6%	2,7%
2014	2,6%	2,2%	2,2%
2015	4,2%	3,5%	3,6%
2016	3,0%	2,5%	2,6%
2017	2,5%	2,0%	2,1%
<b>Media</b>	3,5%	3,1%	3,2%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof ed estratto Uniemens/INPS

La percentuale di donne iscritte a Cadiprof che riducono il loro orario lavorativo (passaggio da full-time a part-time) è più alta nelle donne dai 31 ai 40 anni, facendo pensare quindi ad una riduzione volontaria del tempo dedicato al lavoro in concomitanza con la maternità o i primi anni di vita dei figli (Figura 10.4). Anche in questo caso si conferma il trend decrescente per le donne più giovani (meno di 30 anni).

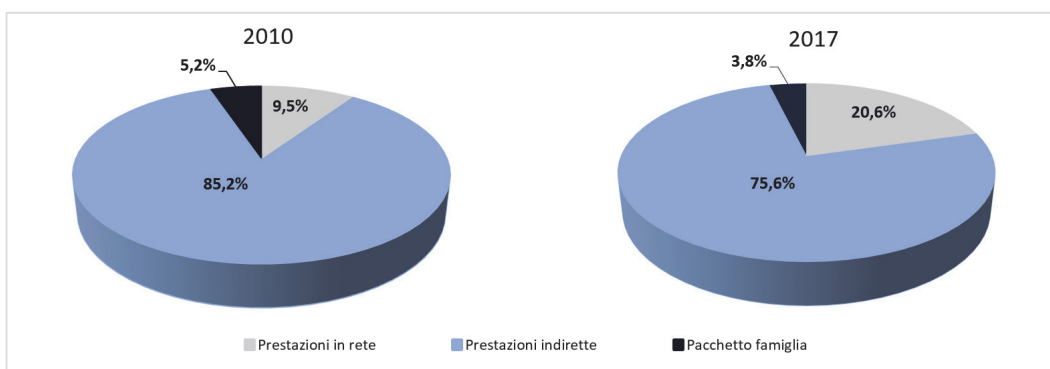
## 10.1 Le prestazioni della Cassa

L'assistenza Cadiprof viene erogata tramite due canali principali: il Piano sanitario e, dal 2009, il Pacchetto famiglia. Il Piano sanitario comprende tutte le prestazioni di natura sanitaria erogate o garantite per il tramite di accordi con primarie compagnie assicuratrici. Il Pacchetto famiglia è l'insieme di interventi gestiti direttamente da Cadiprof in campo socio-sanitario a sostegno dei nuclei familiari.

Nel 2017 sono state erogate 230.432 prestazioni, così suddivise (Figura 10.5):

### Figura 10.5: Tipi di prestazioni

Anni 2010 e 2017.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Il maggior numero di prestazioni vengono fornite nell'ambito del Piano sanitario (96%). Di queste, il 76% si definiscono "indirette" ovvero vengono pagate dal dipendente alle strutture sanitarie (SSN o private) e poi chieste a rimborso. Aumenta però negli ultimi anni il ricorso alle prestazioni "in rete" (nel 2017 circa il 20%), vale a dire quelle fruite, in strutture private convenzionate, a costo zero o a costo ridotto (Figura 10.5). Numericamente limitate le prestazioni del Pacchetto famiglia (4%) sebbene garantiscano stabilmente rimborsi per circa 3,5 milioni di euro/anno.

L'insieme delle prestazioni varia per tipologia e genere (Tabella 10.11).

**Tabella 10.11: Prestazioni per tipologia e genere**

Anno 2017.

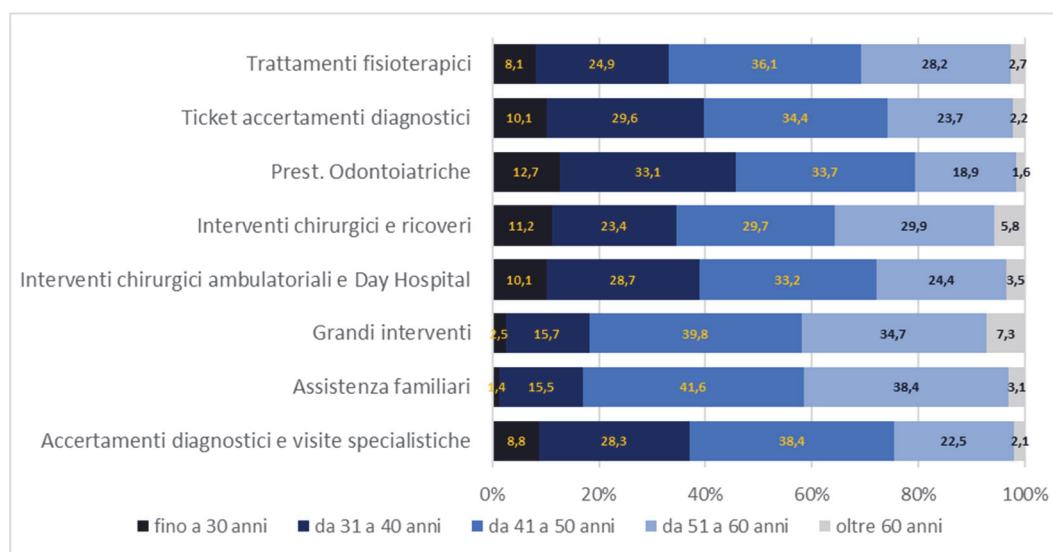
	Maschi	Femmine	Totale
<b>Ticket accertamenti diagnostici</b>	4.294	78.489	82.782
<b>Accertamenti diagnostici e visite specialistiche</b>	3.443	63.598	67.042
<b>Maternità / Paternità</b>	273	25.164	25.437
<b>Prest. Odontoiatriche</b>	2.526	20.013	22.539
<b>Alta specializzazione</b>	1.081	15.055	16.136
<b>Trattamenti psicologici o fisioterapici</b>	646	6.968	7.614
<b>Misure per l'infanzia</b>	677	5.406	6.083
<b>Interventi chirurgici ambulatoriali e Day Hospital</b>	118	1.025	1.143
<b>Assistenza familiari</b>	65	649	714
<b>Grandi interventi chirurgici</b>	53	622	675
<b>Interventi chirurgici e ricoveri</b>	28	196	224
<b>Spese sanitarie varie</b>	4	34	38
<b>Altro</b>	0	5	5
<b>Totale</b>	13.208	217.223	230.432

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

A seconda dell'età, i beneficiari usufruiscono di prestazioni diverse (Tabella 10.6).

**Figura 10.6: Prestazioni per tipologia ed età**

Anno 2017.

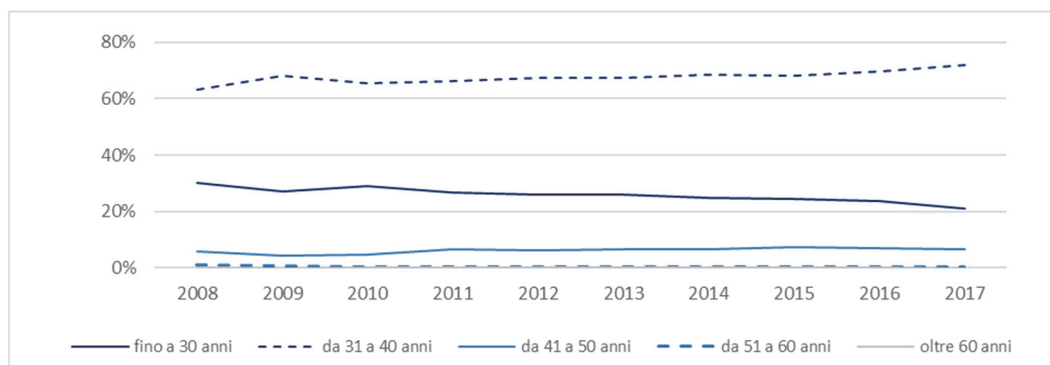


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

La percentuale di donne che usufruiscono dei servizi di welfare collegati alla maternità è più elevata tra i 31 e i 40 anni e cresce col passare degli anni, rispecchiando gli andamenti demografici per cui l'età media delle madri si sta costantemente alzando (Figura 10.7).

**Figura 10.7: Percentuale di donne che usufruiscono dei servizi collegati alla maternità per anno**

Anni 2008 - 2017.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Mediamente Cadiprof rimborsa €364 per prestazione (Tabella 10.12). Tale importo varia da tipologia a tipologia: si passa da un minimo di €98,9 per i ticket e gli accertamenti diagnostici, a oltre €1.000 per l'assistenza dei familiari, a circa €3.500 per i grandi interventi chirurgici.

**Tabella 10.12: Valore medio prestazioni per beneficiario**

Anno 2017.

	Numero beneficiari	Valore prestazioni	Valore medio
Ticket accertamenti diagnostici	25.632	€ 2.535.108	€ 98,9
Accertamenti diagnostici e visite specialistiche	26.493	€ 3.968.735	€ 149,8
Maternità / Paternità	4.950	€ 3.124.987	€ 631,3
Prest. Odontoiatriche	17.033	€ 1.808.661	€ 106,2
Alta specializzazione	10.951	€ 1.497.044	€ 136,7
Trattamenti fisioterapici	4.505	€ 1.058.240	€ 234,9
Misure per l'infanzia	4.640	€ 2.038.894	€ 439,4
Interventi chirurgici ambulatoriali e Day Hospital	899	€ 170.236	€ 189,4
Assistenza familiari	689	€ 818.441	€ 1.187,9
Grandi interventi chirurgici	414	€ 1.444.736	€ 3.489,7
Interventi chirurgici e ricoveri	174	€ 114.433	€ 657,7
Spese sanitarie varie	42	€ 37.094	€ 883,2
<b>Totale</b>	<b>51.200</b>	<b>€ 18.616.609</b>	<b>€ 364</b>

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

## 11 La bilateralità e il welfare dei professionisti

### 11.1 E.Bi.Pro

Ebipro, l'Ente Bilaterale Nazionale per il settore degli studi professionali, è stato costituito nel gennaio del 2009 su iniziativa delle parti firmatarie del Ccnl studi professionali Confprofessioni, Confedertecnica e Cipa, dal lato datoriale, e Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, dal lato sindacale.

L'istituzione dell'ente ha rappresentato il completamento del sistema della bilateralità degli studi professionali essendo stato attivato successivamente a Cadiprof, la cassa di assistenza sanitaria per i lavoratori degli studi professionali e a Fondoprofessionisti, il fondo paritetico interprofessionale per la formazione continua dei dipendenti del settore e delle aziende collegate.

Le parti hanno costituito gli enti bilaterali pensando fin da subito alla necessità di valorizzarne le sinergie e presentandoli come un unico corpus per garantire le più ampie tutele a tutte le figure professionali che operano in questo specifico nel mercato del lavoro. È stata per tale motivo introdotta una forma di adesione e contribuzione unificata che riguarda in particolare gli enti Cadiprof ed Ebipro. Tale impostazione ha fatto sì che nel corso degli anni il numero degli aderenti a quest'ultimo siano aumentati notevolmente, fino a raggiungere quasi i livelli della Cassa. Infatti, sono oltre 70.000 i datori di lavoro iscritti per un numero di dipendenti che ha superato le 187.000 adesioni.

Nelle intenzioni delle parti, Ebipro è stato individuato come una vera e propria sede privilegiata di regolazione del mercato del lavoro con l'obiettivo di tutelare tutte le figure che operano all'interno di uno studio professionale. L'art. 15 del Ccnl per i dipendenti degli studi professionali del 17 aprile 2015 stabilisce che l'ente ha una serie di compiti rilevanti, tra cui:

- definire specifiche convenzioni in materia di formazione, qualificazione, riqualificazione professionale, apprendistato e tirocini formativi e di orientamento;
- avviare iniziative di fidelizzazione, anche attraverso la corresponsione di quote economiche e/o di borse di studio e di dottorato, nei confronti dei lavoratori occupati, con le diverse forme di impiego;
- attuare iniziative in merito allo sviluppo dell'organizzazione degli studi professionali finalizzate all'avvio delle procedure di qualità e alla tutela della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro;
- predisporre studi, ricerche ed iniziative relative alla materia della salute e della sicurezza sul lavoro nell'ambito delle norme stabilite dalla legislazione e dalla contrattazione collettiva, nonché assumere funzioni operative in materia, previa specifica intesa tra le parti firmatarie dello specifico Accordo Applicativo al decreto legislativo n. 81 del 2008 allegato al presente Ccnl;
- promuovere la costituzione di sportelli territoriali, coordinandone l'attività e verificandone la coerenza con il livello nazionale;

- gestire iniziative di assistenza a favore dei liberi professionisti.

Alcune di queste attività hanno assunto un assoluto valore strategico in un settore come quello degli studi professionali caratterizzato dalla presenza di piccole e medie strutture produttive in cui la gestione di determinati adempimenti può risultare particolarmente gravosa.

In questo senso l'ente ha cercato di diffondere in maniera capillare e attenta l'applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Oltre a realizzare strumenti operativi di supporto per l'applicazione delle norme a beneficio dei professionisti, Ebipro ha portato avanti una attività di finanziamento della formazione particolarmente efficace. Vengono in particolare erogati rimborsi per le spese formative sostenute dai datori di lavoro iscritti attraverso la valorizzazione di una forte sinergia con Fondoprofessioni cui spetta il compito di accreditare i cataloghi delle offerte formative. Una forma di collaborazione che si realizza anche in altri ambiti.

Lo stesso meccanismo di gestione e finanziamento della formazione riguarda infatti altresì le materie della privacy e dell'antiriciclaggio.

Un ruolo fondamentale viene poi svolto da Ebipro nel campo del sostegno al reddito. È istituito presso l'ente un fondo che interviene per proteggere il reddito dei lavoratori interessati da processi di riduzione di orario dovuti a certificate situazioni di crisi dello studio in cui operano. Recentemente è stato stipulato dalle parti sociali del settore l'accordo per la costituzione di un fondo di solidarietà bilaterale per le attività professionali secondo le disposizioni del d.lgs. 148/2015 che opererà per gli studi professionali che occupano mediamente più di tre dipendenti. Ebipro pertanto rivedrà le proprie prestazioni in materia per realizzare una protezione adeguata in via prioritaria a coloro che non saranno tutelati dal Fondo.

Ulteriori ambiti di operatività dell'ente sono poi la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, con la previsione di contributi per l'avvio di telelavoro e *smart working*, sostegno al diritto allo studio e la promozione del benessere dei lavoratori. Per quanto riguarda il diritto allo studio Ebipro realizza una serie di importanti prestazioni per promuovere l'accrescimento culturale dei dipendenti e delle loro famiglie. Le misure si sostanziano nel rimborso ai lavoratori delle spese sostenute per l'acquisto dei libri scolastici per i figli frequentanti la scuola primaria e secondaria e di parte delle tasse universitarie. È altresì previsto un contributo al datore di lavoro per la retribuzione che deriva dalla concessione dei permessi per motivi di studio ai dipendenti.

Per la promozione del benessere e del welfare è stata introdotta una nuova prestazione che riguarda il rimborso delle spese legate allo svolgimento dell'attività sportiva da parte dei dipendenti e dei loro figli.



### 11.1.1 Gestione professionisti

Con il Ccnl per i dipendenti degli studi professionali del 17 aprile 2015 è stata introdotta una importante novità dedicata ai liberi professionisti: l'attivazione automatica delle coperture di assistenza sanitaria integrativa per i datori di lavoro che applicano il contratto e che sono in regola con il versamento dei contributi per la bilateralità di settore.

Confprofessioni è individuata dal Ccnl come responsabile, nell'ambito dell'Ente Bilaterale degli Studi Professionali, della Gestione Professionisti, una innovativa gestione autonoma e separata dedicata alla attivazione e alla gestione delle coperture e dei servizi relativi all'assistenza integrativa specificamente dedicata ai professionisti. A partire dal 1° agosto 2015 sono state attivate le prime 30.000 coperture in favore dei professionisti che risultavano a quella data iscritti alla bilateralità ed in regola con il versamento dei contributi previsti dal contratto. Ad oggi sono circa 85.000 le posizioni attivate e oltre 72.000 le coperture attive.

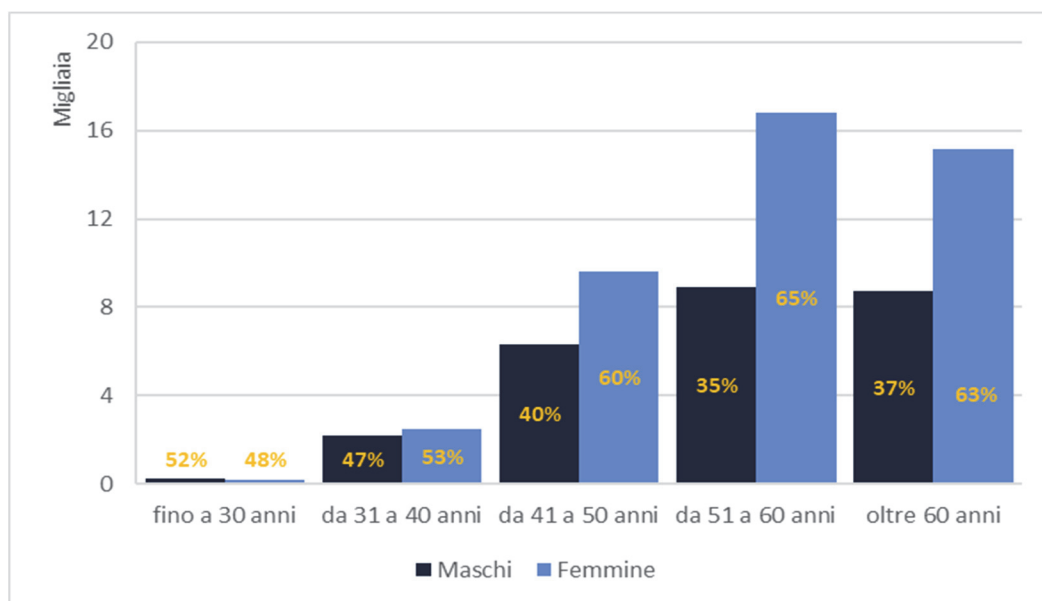
Confprofessioni, anche grazie alla esperienza sviluppata nel tempo, ha potuto offrire ai professionisti coperture a costi molto contenuti per un Piano sanitario che, anche per la formula base, offre una ricca gamma di prestazioni e servizi a tutela della salute e dell'attività dello studio professionale. Il Piano Assistenza Professionisti è stato realizzato, dopo un attento studio, al fine di offrire al professionista prestazioni sanitarie presso strutture convenzionate presenti su tutto il territorio nazionale, erogate tramite una delle più importanti compagnie assicurative italiane che opera da molti anni nel campo della sanità integrativa.

Sono previsti diversi pacchetti di prestazioni che variano a seconda del numero dei dipendenti che aderiscono alla bilateralità e quindi dei contributi che vengono versati. Le misure consistono in check-up annuale, visite specialistiche, trattamenti fisioterapici, diaria per inabilità temporanea a seguito di malattia o di infortunio, indennizzi per invalidità permanente e morte da infortunio, pacchetto maternità dedicato alle professioniste iscritte, interventi per emergenze allo studio/ufficio. È altresì prevista una copertura delle spese per accertamenti diagnostici e terapie e il servizio Monitor Salute in collaborazione con la compagnia assicuratrice per il monitoraggio di alcune patologie croniche (diabete, ipertensione etc.).

Confprofessioni ha poi reso disponibile una ulteriore opportunità ai professionisti appartenenti al mondo legale, al fine di agevolare costoro nella attivazione della copertura infortuni, così come prevista dal Decreto del Ministero della Giustizia del 22 settembre 2016, anche per collaboratori e tirocinanti degli studi legali. Nell'ambito della Gestione Professionisti dell'Ente bilaterale è stato realizzato il Piano Infortuni & Welfare dedicato a tutti gli avvocati, collaboratori e tirocinanti degli studi legali.

Nella Figura 11.1 e nella Tabella 11.1 è riportato il numero di iscritti alla gestione professionisti, rispettivamente per genere ed età e area di attività e ripartizione territoriale.

**Figura 11.1: Iscritti alla gestione professionisti per genere ed età**  
Anno 2017.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ebipro

**Tabella 11.1: Iscritti alla gestione professionisti per area di attività e ripartizione territoriale**  
Anno 2017.

	Nord Est		Nord Ovest		Centro		Sud e Isole		Totale	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
<b>Economica Amministrativa</b>	6.488	28,7%	9.534	42,1%	4.744	21,0%	1.867	8,2%	22.633	100%
<b>Tecnica</b>	2.600	39,4%	2.544	38,5%	1.062	16,1%	394	6,0%	6.600	100%
<b>Giuridica</b>	3.959	27,5%	5.667	39,3%	3.346	23,2%	1.450	10,1%	14.422	100%
<b>Medico Sanitaria e Odontoiatrica</b>	7.562	29,7%	9.132	35,8%	5.206	20,4%	3.584	14,1%	25.484	100%
<b>Generica</b>	438	28,1%	646	41,5%	352	22,6%	122	7,8%	1.558	100%
<b>Totale</b>	21.047	29,8%	27.523	38,9%	14.710	20,8%	7.417	10,5%	70.697	100%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ebipro

## 11.2 Fondoprofessioni, la formazione finanziata negli Studi professionali e nelle Aziende ad essi collegate

Fondoprofessioni è il Fondo paritetico interprofessionale nazionale per la formazione continua dei Dipendenti degli Studi Professionali e delle Aziende ad essi collegate. L'Ente è nato nel 2003 per favorire lo sviluppo delle competenze professionali all'interno del settore delle libere professioni.

L'iscrizione al Fondo si esprime tramite la destinazione del contributo dello 0,30% del monte salari del personale dipendente, comunque obbligatoriamente versato, anche in assenza di adesione al Fondo, ai sensi dell'art. 25, comma 4, legge n. 845/1978. Pertanto, l'adesione al Fondo non comporta costo aggiuntivo, a fronte di importanti vantaggi per i dipendenti e per i datori di lavoro. Gli studi/aziende che aderiscono a Fondoprofessioni possono, infatti, finanziare la formazione continua del personale dipendente, negli ambiti tematici di maggiore interesse, migliorando, così, il servizio offerto ai clienti e la propria competitività.

### 11.2.1 La formazione finanziata

Tempestività di risposta alle differenti necessità formative e facilità di accesso alle risorse stanziare rappresentano due punti di forza di Fondoprofessioni. A tal proposito, tramite una costante attività di monitoraggio e analisi del comparto di riferimento, sono stati ideati differenti strumenti per il finanziamento della formazione del personale dipendente.

Il Fondo, attraverso le risorse stanziare con gli avvisi, sostiene e facilita la formazione continua all'interno delle realtà di più piccola dimensione, in particolare studi professionali, accompagnandone lo sviluppo. Nello specifico, viene finanziata la partecipazione a corsi:

- disponibili "a catalogo";
- progettati sulle esigenze di un singolo studio/azienda;
- progettati sulle esigenze di più studi/aziende o di specifiche categorie professionali.

Nel primo caso, il finanziamento delle attività avviene, appunto, tramite gli "Avvisi individuali a catalogo", che consentono agli studi/aziende di scegliere il corso di proprio interesse, tra una vasta gamma di attività programmate, e ottenere rapidamente il previsto contributo. Le esigenze specifiche del singolo studio/azienda, invece, vengono assolve tramite gli "Avvisi monoaziendali", che consentono di finanziare integralmente attività realizzate ad hoc. Mentre, gli "Avvisi pluriaziendali" prevedono il finanziamento integrale di attività realizzate in risposta a fabbisogni diffusi presso le differenti categorie professionali o gruppi di studi/aziende.

Tali interventi formativi sono realizzati da Enti attuatori/formatori "riconosciuti" dal Fondo, distribuiti sull'intero territorio nazionale, ai quali gli studi/aziende possono rivolgersi, secondo quanto previsto dagli avvisi. Il Fondo, tramite gli avvisi, finanzia le attività formative secondo una logica mutualistica, indipendentemente da quanto individualmente versato dallo studio/azienda iscritto e dalla sua "anzianità" di adesione. Proprio per questo, anche gli studi/aziende di più piccola dimensione possono accedere agevolmente alle risorse stanziare dal Fondo e dare continuità alla formazione continua del proprio personale. Fondoprofessioni, quindi, ha strutturato i propri servizi e la propria offerta sulle caratteristiche del comparto di riferimento.

### 11.2.2 I dati di Fondoprofessioni

In questo paragrafo, con riferimento alla composizione della platea di aderenti e alla sua evoluzione, sono riportati alcuni dati dei Rapporti annuali sulla formazione continua in Italia, realizzati da Isfol, Inapp e Anpal<sup>17</sup>. In particolare, sono esaminate le adesioni degli studi/aziende, l'incidenza delle micro-imprese sul totale degli aderenti e la distribuzione geografica degli iscritti, nel quinquennio 2013-2017 (Fig.11.2).

- **Studi/aziende aderenti**

Fondoprofessioni conta complessivamente oltre 62.000 studi professionali/aziende aderenti.

Nel periodo considerato si registra, quindi, un incremento degli studi professionali e delle aziende aderenti al Fondo.

- **Classe dimensionale degli studi/aziende aderenti**

Il Fondo rappresenta un punto di riferimento per la formazione continua all'interno delle micro-imprese, in particolare studi professionali. Infatti, nel 2017, le imprese con un numero di dipendenti da 1 a 9 costituiscono ben il 94,30% degli aderenti.

Guardando alla serie storica relativa alla classe dimensionale delle strutture aderenti, si conferma un andamento di sostanziale stabilità rispetto alla composizione della platea di riferimento. Infatti, dal 2013 la percentuale delle micro-imprese è rimasta stabilmente tra il 94% e il 95% circa.

- **Distribuzione degli studi/aziende aderenti per area geografica**

A livello di distribuzione territoriale, prendendo a riferimento i dati 2017, l'area nella quale risulta una percentuale maggiore di adesioni è il Nord-est (33,10%). A seguire, il 29% degli studi/aziende iscritti proviene dalle regioni del Nord-ovest, il 20,50% dalle regioni del Mezzogiorno, mentre il 17,50% dal Centro. Complessivamente, quindi, oltre il 60% degli studi/aziende aderenti ha sede nelle regioni del Nord.

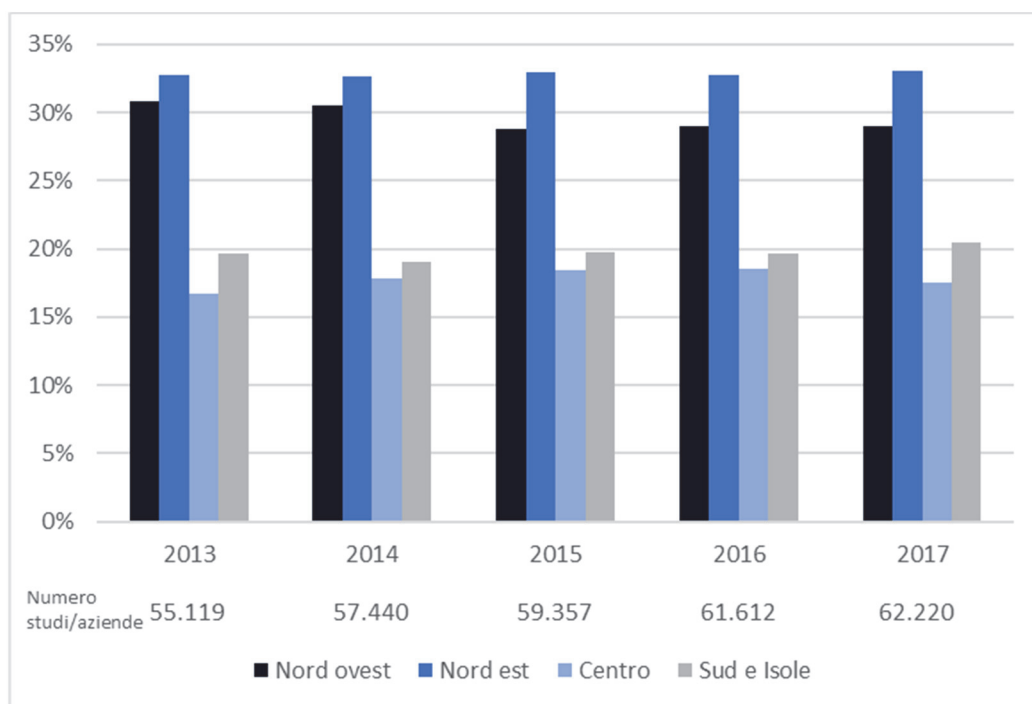
La ripartizione delle adesioni tra le aree geografiche nel periodo considerato, risulta, sostanzialmente, stabile. Tuttavia, confrontando i valori del 2013 con quelli del 2017, ovvero i due "estremi" del periodo esaminato, risulta un decremento percentuale nel Nord-ovest, a fronte di un incremento nelle restanti aree.

---

<sup>17</sup> Dati 2013: XIV Rapporto formazione continua Isfol - Dati 2014: XV Rapporto formazione continua Isfol - Dati 2015: XVI Rapporto formazione continua Isfol - Dati 2016: XVII Rapporto formazione continua Inapp, Dati 2017: XVIII Rapporto formazione continua Anpal.

**Figura 11.2: Studi o aziende aderenti a Fondoprofessioni per anno e ripartizione**

Anno 2017.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Fondoprofessioni

### 11.2.3 Le risorse per la formazione

Fondoprofessioni, dall'inizio della propria attività al 2017, ha stanziato circa 70 milioni di euro per finanziare la formazione continua all'interno degli studi professionali e delle aziende aderenti. Attraverso le risorse stanziare sono stati finanziati interventi formativi per circa 140 mila lavoratori.

Da una stima effettuata su più anni risulta che le risorse erogate sono pari a circa il 75% dell'importo stanziato, per effetto di revoche, rinunce e spese parzialmente riconosciute in seguito a verifiche di rendiconto sui piani formativi. In ogni caso, le risorse non riconosciute vengono impiegate nei successivi Avvisi e, quindi, destinate al finanziamento di piani formativi.

Nel 2017 le risorse stanziare con gli Avvisi pubblicati risultano destinate per il 18,18% ad iniziative "a catalogo", per il 47,27% ad interventi monoaziendali e per il 34,55% ad attività pluriaziendali.

Giova evidenziare che nel 2018 (dato a settembre '18) tale ripartizione risulta significativamente differente. Infatti, per gli Avvisi pluriaziendali è stato stanziato il 59,19% delle risorse complessive, mentre il 20,56% è stato dedicato alle attività "a catalogo" e il 20,25% agli interventi monoaziendali. Il volume di risorse destinato alle attività pluriaziendali riflette l'esigenza di "aggregare", periodicamente, la domanda formativa nel settore delle professioni, spesso su base categoriale/settoriale, in risposta ad esigenze diffuse presso gli studi.



**PARTE V**  
**L'ATTIVITÀ NORMATIVA E**  
**REGOLAMENTARE SUI PROFESSIONISTI**





## 12 La legislazione in tema di professioni in Europa

### 12.1 Un rapporto travagliato

Quello tra professioni intellettuali e diritto europeo è stato sin dai primi passi delle Comunità un rapporto travagliato. La Comunità Economica prima, e l'Unione Europea poi, si sono infatti dovute confrontare con quadri regolativi nazionali estremamente dettagliati e tra loro eterogenei, e con la ferma volontà politica degli stati membri di custodire le proprie risalenti tradizioni in materia, sovente ispirate a modelli di rigida regolamentazione e protezione del lavoro professionale, e giustificate dall'esigenza di tutelare beni della vita di primaria importanza.

Queste difficoltà spiegano la ritrosia e la cautela con cui le istituzioni europee si sono rivolte alla regolazione della materia delle professioni, specie in confronto all'approccio assai più incisivo che le stesse istituzioni hanno esibito in altre aree, ed in particolare nella regolazione del mercato dei servizi. A fronte di una tendenziale carenza di regolazione unitaria della materia, la Corte di Giustizia ha dunque svolto un ruolo suppletivo del legislatore europeo, bilanciando i principi contenuti nei Trattati con i valori che le legislazioni nazionali sottendono. Ciò ha peraltro consentito il progressivo consolidamento di un corpo di orientamenti giurisprudenziali, che è stato successivamente riversato nei primi atti normativi generali in materia, rappresentati dalle direttive in materia di qualifiche professionali, secondo una dinamica tipica della produzione normativa europea.

### 12.2 Le libertà di stabilimento e la libera prestazione dei servizi. Le basi giuridiche della competenza del legislatore europeo

Sin dalla prima versione del Trattato di Roma (1957), istitutivo della Comunità Economica Europea, ed ancora oggi in forza dei Trattati dell'Unione, i professionisti cittadini di uno stato membro dell'Unione godono – al pari delle imprese – della libertà di stabilimento e della libertà di prestazione dei servizi. Diritti ulteriormente rafforzati alla luce dell'art. 15 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea, che dal 2007 è parte integrante dei Trattati, che qualifica la libertà di scelta della professione e di stabilimento e prestazione delle attività professionali in qualunque stato membro quale diritto fondamentale dei cittadini dell'Unione.

Queste due libertà si inquadrano nel sistema dei principi che regolano il mercato interno dell'Unione, ed in particolare nel sistema della libera circolazione dei servizi. Esse vanno pertanto contestualizzate rispetto al fine più alto perseguito dall'Unione in questo ambito, ovvero la costituzione di «uno spazio senza frontiere interne, nel quale è assicurata la libera circolazione delle merci, delle persone, dei servizi e dei capitali» (art. 26.2 Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea, di seguito TFUE).

La libertà di stabilimento (art. 49 TFUE) comporta il diritto di stabilire la propria attività professionale in ogni stato membro dell'Unione, senza restrizioni specifiche e alle medesime condizioni previste per i cittadini dello stato di destinazione. Deroghe sono previste solo con riferimento alle attività professionali che nello stato partecipano, sia pure occasionalmente, all'esercizio dei pubblici poteri, come, nel caso dell'Italia, i notai.

Al fine di garantire questa libertà, gli artt. 50 e 53 TFUE autorizzano il legislatore europeo ad adottare atti normativi finalizzati a rimuovere gli ostacoli, anche burocratici, presenti nelle legislazioni nazionali, ed in particolare ad armonizzare le regolamentazioni nazionali in materia di riconoscimento di diplomi e titoli di studio che rappresentano requisiti per l'accesso alle professioni.

La libertà di prestazione dei servizi (art. 57 TFUE) comporta il diritto del professionista cittadino di uno stato membro dell'Unione di esercitare in modo temporaneo la propria attività professionale retribuita in ogni stato membro dell'Unione, alle stesse condizioni dei cittadini dello stato membro in cui la prestazione è svolta e senza che gli stati possano prevedere restrizioni particolari per i cittadini di altro stato membro.

L'art. 59 TFUE rappresenta la base giuridica per l'adozione di atti normativi europei volti a liberalizzare i mercati dei servizi professionali, e rendere pertanto più efficace la libertà di prestazione dei servizi.

Il primo effetto del riconoscimento di questi diritti – a più riprese considerati dalla Corte di Giustizia direttamente esigibili in forza delle norme del Trattato [CGUE, *van Binsbergen*, C. 33/74] – consiste nel divieto di istituire con legge o con qualsiasi altra forma di regolamentazione limiti o restrizioni gravanti sui cittadini di altri stati membri, ove non giustificati da motivi di «ordine pubblico, pubblica sicurezza e sanità pubblica» (art. 52, par. 1, TFUE); effetti secondari sono l'obbligo di rimozione degli ostacoli normativi e di fatto ad una piena equiparazione tra cittadini europei ai fini dell'accesso al lavoro professionale, e l'impegno nella cooperazione per garantire la mobilità dei professionisti.

### 12.3 La giurisprudenza della Corte di Giustizia in tema di libertà di stabilimento e prestazione dei servizi professionali

Gli obiettivi del Trattato Europeo, espressi dalle due libertà sopra menzionate, incontrano ostacoli consistenti nelle regolamentazioni nazionali dei servizi professionali. Nella tradizione giuridica occidentale, infatti, le professioni intellettuali sono organizzate secondo il modello ordinistico, assai risalente e radicato. Al netto delle differenze tra i diversi ordinamenti nazionali e delle specificità previste per le singole professioni, questo modello si caratterizza per l'esistenza di numerose restrizioni al libero esercizio della professione (titoli abilitanti, esame di stato, riserve, ecc.). Inoltre, rivestendo la regolazione delle singole professioni carattere nazionale, se non in alcuni casi regionale, la libertà di stabilimento e di prestazione dei professionisti si scontra con requisiti

e condizioni difformi da stato a stato, che ostacolano di fatto la mobilità dei professionisti in Europa.

Queste difficoltà sono all'origine della giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione, che come detto ha svolto il ruolo fondamentale di contemperare le finalità dei Trattati con i valori sottesi alla regolamentazione nazionale delle professioni intellettuali.

La giurisprudenza della Corte di Giustizia riconosce il peculiare statuto delle libere professioni, determinato non solo da una tradizione giuridica plurisecolare, ma anche dalla delicatezza del rapporto che si instaura tra professionista e utente, e dalla loro perdurante funzionalità alla garanzia di beni meritevoli di tutela: se, dunque, ai cittadini di stati membri dell'Unione Europea non possono essere imposte condizioni discriminatorie, oggettivamente limitanti le libertà di stabilimento e prestazione dei servizi – quali, a titolo d'esempio, l'obbligo di residenza nello stato ospitante –, può invece essere imposto loro di dimostrare il possesso di titoli di studio e di formazione conseguiti in altro stato, equivalenti a quelli richiesti ai cittadini dello stato, per poter esercitare la professione; o di ottemperare a misure compensative per omologare la loro preparazione a quella richiesta dal diritto nazionale. Benché tali condizionamenti rappresentino limiti ai diritti di libera prestazione e stabilimento e configurano ostacoli, di diritto o di fatto, alla mobilità dei lavoratori, essi possono nondimeno essere giustificati sulla base del bilanciamento con altri interessi generali meritevoli di tutela. Pertanto, fermo restando il divieto assoluto di discriminazioni in base alla nazionalità, le restrizioni previste dalle legislazioni nazionali alla libera circolazione dei servizi professionali devono rispondere a «motivi imperativi di interesse pubblico» [CGUE, *Cipolla-Macrino*, C-94/04, § 61], la cui sussistenza la Corte verifica.

I motivi imperativi di interesse pubblico o generale, a cui la giurisprudenza della Corte fa riferimento, hanno ricevuto ora una definizione sintetica – ricavata dalla collazione dei precedenti della giurisprudenza della Corte – nella recentissima Direttiva 2018/958, del 28 giugno 2018, relativa a un test della proporzionalità prima dell'adozione di una nuova regolamentazione delle professioni. In particolare, l'art. 6 della Direttiva identifica i motivi imperativi di interesse generale nei «motivi di ordine pubblico, di sicurezza pubblica o di sanità pubblica, o da motivi imperativi di interesse pubblico, come il mantenimento dell'equilibrio finanziario del sistema di sicurezza sociale; la tutela dei consumatori, dei destinatari di servizi e dei lavoratori; la salvaguardia della buona amministrazione della giustizia; la garanzia dell'equità delle transazioni commerciali; la lotta contro la frode e la prevenzione dell'evasione e dell'elusione fiscali, nonché la salvaguardia dell'efficacia dei controlli fiscali; la sicurezza dei trasporti; la tutela dell'ambiente, incluso l'ambiente urbano; la salute degli animali; la proprietà intellettuale; la salvaguardia e la conservazione del patrimonio storico e artistico nazionale; gli obiettivi di politica sociale; e gli obiettivi di politica culturale. [...] Motivi di natura meramente economica o ragioni puramente amministrative non costituiscono motivi imperativi di interesse generale tali

da giustificare una restrizione all'accesso alle professioni regolamentate o al loro esercizio».

Come si vede, la formula risulta certamente coerente con l'esigenza di regolazione statale delle professioni intellettuali organizzate nella forma ordinistica nella tradizione degli stati europei, benché anche in questi casi la Corte ritenga di poter esperire il proprio scrutinio di proporzionalità tra le finalità perseguite e le misure adottate dalla normativa interna.

Con riferimento alle altre professioni regolamentate in forma diversa da quella ordinistica, la valutazione è diversa: sono molte le professioni che non ricadono nel perimetro delle tradizionali professioni ordinistiche, e per le quali pure gli stati hanno dettato regolazioni a livello legislativo o regolamentare. In questi casi, la regolazione statale è soggetta ad un controllo più incisivo, volto a verificare non soltanto l'equiparazione tra cittadini europei, ma più in generale l'effettiva esigenza di qualifiche per l'accesso e altre restrizioni e condizioni.

In sintesi, benché la Corte ammetta un certo spazio di discrezionalità degli stati membri al fine della regolazione delle condizioni di accesso alle professioni [CGUE, *Heylens e a.*, C-222/86, § 10; CGUE, *Vlassopoulou*, C-340/89, § 9.], essa si riserva un sindacato stringente sulla regolazione nazionale del settore che comporti forme di restrizione alla libera circolazione dei servizi professionali e dei professionisti, sia con riferimento alla sussistenza di ragioni imperiose di interesse generale che ne giustifichino l'adozione, sia con riferimento alla sua proporzionalità rispetto agli obiettivi perseguiti e alla ricorribilità in giudizio [CGUE, *Heylens e a.*, cit., § 17; CGUE, *Kraus*, C-19/92, §§ 28 e 37].

## 12.4 Le professioni intellettuali e il diritto della concorrenza

Abbiamo fin qui esaminato i prevalenti orientamenti della giurisprudenza europea in tema di libertà di stabilimento e di libera prestazione dei servizi professionali, nella quale la Corte di Giustizia si è posta il problema di bilanciare l'apertura generalizzata del mercato interno con le esigenze di tutela di beni fondamentali della vita sottese alla regolazione statale dell'accesso alle professioni.

Dobbiamo ora considerare un secondo, importante, versante della giurisprudenza della Corte di Giustizia, relativo al rapporto tra regolazione statale delle professioni e regole di concorrenza previste dai Trattati. Occorre in primo luogo osservare che, per costante giurisprudenza della Corte di Giustizia, i liberi professionisti e i lavoratori autonomi sono equiparati alle imprese ai fini dell'applicazione del diritto della concorrenza [«il concetto di impresa include ogni entità impegnata in un'attività economica, a prescindere dal suo status giuridico». CGCE, *Wouters e a.*, C-309/99, § 46-49]. Del pari, gli ordini professionali, a prescindere dalla natura giuridica che rivestono nello stato membro di riferimento, sono considerati «associazioni di imprese» [CGUE, *Wouters e a.*, cit., § 60-71]. Da queste premesse definitorie discende l'applicabilità ai liberi professionisti delle regole di concorrenza.

In questa prospettiva, assume particolare rilievo l'art. 101 del TFUE, ai sensi del quale «sono incompatibili con il mercato interno e vietati tutti gli accordi

tra imprese, tutte le decisioni di associazioni di imprese e tutte le pratiche concordate che possano pregiudicare il commercio tra Stati membri e che abbiano per oggetto o per effetto di impedire, restringere o falsare il gioco della concorrenza all'interno del mercato interno ed in particolare quelli consistenti nel: a) fissare direttamente o indirettamente i prezzi d'acquisto o di vendita ovvero altre condizioni di transazione; [...] c) ripartire i mercati o le fonti di approvvigionamento [...].».

Dando applicazione a questa norma, la Corte di Giustizia è intervenuta sul tema delle tariffe professionali, che in molti Paesi dell'Unione sono determinate, quantomeno negli importi minimi e massimi, per le prestazioni professionali, con l'effetto di restringere il principio di libera concorrenza tra singoli professionisti. La Corte di Giustizia ha risolto il problema con una soluzione certamente artificiosa, ma dall'esito equilibrato: secondo il consolidato orientamento della Corte, le tariffe predeterminate sono compatibili con il diritto europeo della concorrenza solo se deliberate con atto dello stato, mentre rappresentano accordi restrittivi della concorrenza se stabilite ed imposte con deliberazione di un ordine o di un'associazione professionale. Ciò in quanto gli artt. 101 e seguenti del TFUE obbligano solo i soggetti economici, mentre rappresentano per gli stati dei limiti a non violare «l'effetto utile» di queste norme. Sono state così annullate le tariffe degli spedizionieri doganali italiani, perché adottate dal Consiglio nazionale [CGUE, *Commissione c. Italia*, C-35/96], mentre sono state salvate le tariffe previste per le prestazioni degli avvocati italiani, in quanto determinate con decreto ministeriale [CGUE, *Arduino*, C-35/99; CGUE, *Cipolla-Macrino*, C-94/04, § 48 e C-202/04] e degli avvocati spagnoli, in quanto determinate con regio decreto [CGUE, C-532/15 e C-538/15].

Occorre tuttavia considerare che, anche nell'ipotesi di tariffe stabilite con atti pubblici riconducibili allo stato o ad enti pubblici territoriali interni allo stato, le tariffe restano soggette allo scrutinio di proporzionalità da parte della Corte. La giurisprudenza della Corte ammette la predeterminazione di tariffe solo se ragionevoli e proporzionate rispetto allo scopo che intendono perseguire, ovvero se giustificate da «motivi imperativi di interesse pubblico in grado di giustificare una restrizione della libera prestazione dei servizi» [CGUE, *Cipolla-Macrino*, cit., § 64-70]. Uno scrutinio, questo, che i giudici nazionali e la stessa Corte di Giustizia svolgono avendo riguardo alla pregevolezza dell'interesse perseguito nel mercato di riferimento, alla possibilità di raggiungere lo scopo con strumenti meno incisivi sulla libera concorrenza, alla proporzionalità della misura ovvero all'ammontare della tariffa. Il requisito formale della provenienza pubblica dell'atto non assorbe dunque l'intero campo del sindacato di legittimità, dovendosi tenere in considerazione elementi sostanziali di proporzionalità, che in taluni casi danno luogo a valutazioni discrezionali della Corte.

Va tuttavia osservato che, sebbene lo scrutinio prefigurato dalla Corte in termini astratti appaia molto stringente, nella pratica esso ha dato luogo a sentenze molto sensibili e deferenti verso le regolamentazioni nazionali, specie con riferimento a professioni tradizionali. Non è solo il caso delle norme sulle

tariffe, appena esaminate. Lo stesso è accaduto in diverse circostanze, con riferimento a misure restrittive adottate dai Consigli degli ordini. Così, nella sentenza *Wouters e a.* la Corte di Giustizia ha ritenuto ammissibile che i Consigli degli ordini dispongano divieti circa rapporti strutturati tra professionisti appartenenti a diverse professioni, laddove ciò sia finalizzato a preservare il «buon esercizio della professione» [CGUE, *Wouters e a.*, cit., § 110]. Si deve tenere presente che questa dottrina ha rappresentato una vera e propria inversione di tendenza nella consolidata giurisprudenza sul diritto della concorrenza, e qualifica pertanto le professioni liberali come un settore del tutto peculiare e protetto nella giurisprudenza della Corte. È altresì vero che, come è agevole intuire, il «buon esercizio della professione», usato dalla Corte come criterio alla stregua del quale misurare la proporzionalità della misura restrittiva, rappresenta un concetto dalle maglie amplissime, dietro al quale si celano i diritti dei consumatori e interessi pubblici e della collettività. Il criterio ha finora consentito alla Corte approcci molto deferenti, ma che certamente non offre garanzie di tenuta nel lungo periodo.

Più severa la giurisprudenza europea con riferimento ai poteri degli ordini professionali. Abbiamo già detto che gli ordini, per consolidata giurisprudenza della Corte, sono equiparati ad associazioni di imprese. Essi sono pertanto attratti nella sfera delle regole della concorrenza e considerati come delle imprese in senso proprio. Ad esempio, nella sentenza *Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas* la Corte ha vietato che un ordine professionale possa dettare norme che limitino la concorrenza tra diversi operatori economici in materia di erogazione della formazione professionale, ed in particolare norme volte a riservare tali funzioni all'ordine stesso (CGUE, C-1/12, § 108).

## 12.5 Gli atti normativi volti a favorire la mobilità dei professionisti in Europa

Fin qui abbiamo esaminato gli orientamenti della giurisprudenza della Corte di Lussemburgo, che ha senza dubbio svolto il ruolo di apripista nella costruzione di un “diritto vivente” delle professioni in Europa. Un diritto, come si vede, del tutto peculiare e distinto da quello applicabile ad altri soggetti economici e altri mercati, sia con riferimento all'area della libera circolazione dei servizi che con riferimento all'area del diritto della concorrenza.

Dobbiamo ora passare ad analizzare gli atti di diritto derivato dell'Unione Europea che riguardano le libere professioni. Le istituzioni dell'Unione hanno perseguito l'obiettivo di promuovere e facilitare il libero mercato dei servizi professionali nei paesi membri attraverso tre strategie, relativamente indipendenti tra loro: a) l'armonizzazione dei percorsi formativi e dei titoli di studio (v. § 5.1); b) la liberalizzazione delle professioni regolamentate e l'abbattimento delle restrizioni all'accesso (v. § 5.2); c) il mutuo riconoscimento delle qualifiche abilitanti all'esercizio delle professioni (v. § 5.3).



### 12.5.1 L'armonizzazione dei percorsi formativi

L'armonizzazione delle discipline nazionali relative ai requisiti formativi e ai titoli abilitanti per alcune professioni, comuni a tutti gli stati membri, si è tradotta nell'adozione di una serie di direttive settoriali.

Le professioni sanitarie (infermiere professionale, odontoiatra, veterinario, ostetrica, farmacista e medico) sono state le vere protagoniste di questo sforzo teso all'armonizzazione delle discipline: sulla base del disposto del Trattato (art. 47 par 3. TCE, ora art. 53 par. 2 TFUE), secondo cui «per quanto riguarda le professioni mediche, paramediche e farmaceutiche, la graduale soppressione delle restrizioni è subordinata al coordinamento delle condizioni richieste per il loro esercizio nei singoli stati membri», le direttive hanno proceduto, per ciascuna delle professioni sanitarie, alla individuazione della durata, del metodo e dei contenuti dei percorsi formativi necessari al conseguimento del titolo professionale [cfr. Direttive n. 77/452/CEE, 77/453/CEE, 78/686/CEE, 78/687/CEE, 78/1026/CEE, 78/1027/CEE, 80/154/CEE, 80/155/CEE, 85/432/CEE, 85/433/CEE, 85/384/CEE e 93/16/CEE].

La prevalente componente tecnica, la minore incidenza delle strutture normative statali in questi ambiti professionali e una più vasta abitudine alla internazionalizzazione hanno reso più agile la definizione di basi comuni di formazione. L'estensione della strategia dell'armonizzare anche ad altre professioni si è invece scontrata con quadri regolativi nazionali estremamente eterogenei e dettagliati, che i Governi hanno dimostrato di voler proteggere gelosamente, rendendo di fatto impraticabile la prosecuzione di questa strategia.

### 12.5.2 La Direttiva “servizi” e la recente Direttiva sul test di proporzionalità

A fronte delle oggettive difficoltà riscontrate nell'armonizzazione dei percorsi formativi, la Commissione ha parallelamente mirato all'abbattimento delle barriere per l'accesso alle professioni e per l'esercizio di attività professionali, imponendo agli stati membri consistenti sforzi di liberalizzazione e deregolamentazione del lavoro professionale.

Tuttavia, questo approccio “mercataista” verso l'abbattimento delle protezioni nazionali si scontra non solo con le resistenze degli stati e delle categorie professionali, ma con gli stessi principi del diritto dell'Unione, che offre basi per sostenere una protezione privilegiata del lavoro professionale: da un lato, abbiamo visto come la giurisprudenza europea, nonostante la formale equiparazione dei servizi professionali alle altre attività economiche ai fini del loro assoggettamento alle regole di concorrenza, abbia poi individuato criteri speciali per questo ambito; d'altro lato, le stesse direttive “servizi” succedutesi negli anni hanno tenuto le professioni intellettuali distinte dalle attività di impresa, espressamente riconoscendone le peculiarità, e in particolare l'immediato collegamento con la tutela di beni e valori fondamentali protetti dagli ordinamenti costituzionali nazionali.

Emblematica, in tal senso, la Direttiva “servizi” [2006/123/CE], la quale chiarisce nelle sue premesse che la direttiva non si applica alle attività riservate a professioni regolamentate (considerando n. 88), e che «imparzialità», «indipendenza» e «integrità» delle professioni regolamentate sono interessi superiori (considerando n. 101). Questa accortezza nelle premesse si rispecchia nella clausola che salvaguarda le discipline *ad hoc* in tema di professioni rispetto a possibili sovrapposizioni e contrasti con la Direttiva (art. 3) e nelle clausole di esclusione di cui all’art. 17 della Direttiva (in particolare il punto 4, sugli avvocati, e il punto 6, sulle professioni in generale).

Se è vero che le libere professioni sono rimaste per lo più impermeabili alla Direttiva “servizi”, è anche vero che la Commissione Europea ha proseguito i propri sforzi nella direzione della liberalizzazione dei servizi professionali, sulla premessa – invero non fondata su analisi scientifiche condivisibili – che la liberalizzazione del settore comporterebbe risparmi per aziende e consumatori. Va peraltro ricordato che nella categoria dei “servizi professionali” a cui si rivolgono le iniziative di liberalizzazione della Commissione non rientrano soltanto le tradizionali professioni regolamentate in forma ordinistica, la cui ragion d’essere e le cui peculiari condizioni di esercizio hanno trovato comprensione in sede europea; di questa categoria fanno parte decine e centinaia di figure professionali, mestieri, lavori autonomi, nuove professioni, che sono soggette a regole, talora di ambito regionale o perfino comunale, volte ad imporre oneri di registrazione, requisiti di accesso, percorsi di formazione obbligatoria, possesso di certificazioni e standard di sicurezza e qualità, ecc. Si tratta di vincoli ed ostacoli non sempre proporzionati ai fini generali perseguiti, e talora oggettivamente discriminatori rispetto ai cittadini europei.

L’approccio seguito dalla Commissione di recente, tuttavia, è più morbido, e mira a coinvolgere gli stati membri in uno sforzo di revisione autonoma della regolamentazione di settore. In questo senso vanno le recenti misure proposte dalla Commissione (cd. “pacchetto servizi”), tra le quali spicca la Direttiva 2018/958, del 28 giugno 2018, che istituisce un *test* di proporzionalità – basato sui principi ricavabili dal diritto e dalla giurisprudenza di Lussemburgo e da articolare a livello nazionale, integrandolo nei rispettivi procedimenti legislativi – cui sottoporre ogni proposta di disciplina nazionale che intenda introdurre nuovi vincoli di regolamentazione alle attività professionali.

La direttiva dovrà ora essere trasfusa negli ordinamenti degli stati membri entro il termine del 30 luglio 2020. È ipotizzabile che la normativa di recepimento dia luogo alla proceduralizzazione di un’analisi di impatto sulla proporzionalità della regolamentazione, da svolgere da parte di Governo e Parlamento ogni qualvolta una proposta di legge, regolamento o altro atto normativo intervenga sulla regolamentazione di una o più professioni.

L’iniziativa è dunque in linea con la più generale tendenza delle istituzioni europee al *self-restraint* in materia di professioni, poiché affida agli stati membri e alle loro istituzioni lo svolgimento del controllo di proporzionalità, sebbene ai sensi dei criteri e dei metodi di scrutinio elaborati dalla



giurisprudenza della Corte di Giustizia. Vi è però da dire che l'introduzione di questa disciplina sugli obblighi di controllo preventivo da parte degli stati potrebbe dare luogo, in prospettiva, ad un'intensificazione dei controlli giurisdizionali da parte della Corte di Giustizia, e soprattutto ad un più severo monitoraggio da parte della Commissione rispetto agli esiti del controllo di proporzionalità svolto dagli stati.

### 12.5.3 Il mutuo riconoscimento delle qualifiche

La terza strategia normativa perseguita dall'UE ha riscosso maggiore consenso da parte dei governi nazionali e delle parti sociali: prendendo le mosse dal sistema di mutuo riconoscimento dei titoli di studio, la Commissione ha infatti impostato un meccanismo generale di mutuo riconoscimento delle qualifiche professionali tra gli stati membri dell'Unione, trasversale a tutte le professioni.

Questa strategia ha preso corpo in una prima direttiva del 21 dicembre 1988 [direttiva 89/48/CEE, del Consiglio], relativa ad un sistema generale di riconoscimento dei diplomi di istruzione superiore finalizzati alla formazione professionale, poi parzialmente revisionata nel 1992 e nel 1999. Le normative – generali e settoriali – prodottesi nel corso degli anni sono quindi state revisionate, trasfuse e messe a sistema nelle due direttive “Qualifiche”, la prima del 2005 [direttiva 2005/36/CE, del Parlamento Europeo e del Consiglio] e la seconda del 2013 [2013/55/UE del Parlamento e del Consiglio]. La disciplina delle direttive “Qualifiche” è stata recepita in Italia con il d.lgs. 9 novembre 2007, n. 206, ora modificato dal d.lgs. 28 gennaio 2016, n. 15.

#### **La Direttiva “Qualifiche”: nozioni generali**

La Direttiva “Qualifiche” sistematizza e unifica al suo interno le prime direttive sul sistema generale di riconoscimento delle qualifiche, e incorpora, revisionandole parzialmente, le direttive settoriali relative alle singole professioni. Benché non si applichi alle professioni di avvocato (per cui il sistema di riconoscimento delle qualifiche è appositamente disciplinato dalle Direttive 77/249/CEE e 98/5/CE), notaio, revisore dei conti, intermediario assicurativo e ai professionisti che operano nel settore dei trasporti, la Direttiva “Qualifiche” rappresenta il più importante atto normativo europeo in materia di professioni, e merita pertanto un esame approfondito.

La Direttiva è stata adottata sulla base del già menzionato art. 53 TFUE che al primo paragrafo stabilisce: «Al fine di agevolare l'accesso alle attività autonome e l'esercizio di queste, il Parlamento europeo e il Consiglio ... stabiliscono direttive intese al reciproco riconoscimento dei diplomi, certificati ed altri titoli e al coordinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative degli Stati membri relative all'accesso alle attività autonome e all'esercizio di queste». Essa riconosce il diritto di coloro che hanno acquisito una qualifica professionale in uno stato membro di esercitare la stessa professione in un altro stato membro con gli stessi diritti dei cittadini di quest'ultimo. A tal fine, i) viene semplificata la modalità di prestazione della professione a titolo temporaneo, e ii) viene uniformata la procedura di riconoscimento delle qualifiche al fine di esercitare il diritto di stabilimento.

Con riferimento al primo punto, secondo la Direttiva il riconoscimento della qualifica non è condizione necessaria per l'esercizio della libera prestazione di servizi professionali a carattere temporaneo o occasionale: in tal caso è sufficiente il titolo abilitante conseguito nel Paese d'origine e il rispetto dei requisiti richiesti dalla legislazione dello stato di provenienza, mentre gravano sul professionista oneri informativi semplificati, pur soggetti a possibili controlli pubblici da parte delle autorità amministrative dello stato ospitante.

Con riferimento all'esercizio del diritto di stabilimento, invece, viene stabilito un sistema generale di riconoscimento delle qualifiche professionali (art. 13) e vengono stabilite le misure compensative (art. 14), già previste nei primi atti normativi in materia, che erano tuttavia circoscritte solo ad alcune tipologie di professioni. Le misure compensative, ovvero il tirocinio di adattamento o le prove attitudinali, possono essere imposte dalle autorità competenti dello stato ospitante quali condizioni per il riconoscimento del titolo quando i percorsi formativi presentino differenze sostanziali in termini di durata e contenuti.

Per le professioni sanitarie e per la professione di architetto, gli artt. 21 e ss. della Direttiva stabiliscono un meccanismo derogatorio rispetto a quello generale, che si caratterizza per il «riconoscimento automatico» delle qualifiche conseguite all'estero. Per queste professioni, infatti, il processo di armonizzazione era stato avviato da tempo, dando luogo ad un coordinamento dei contenuti formativi che assicura l'omogeneità dei titoli. I requisiti minimi e comuni di tali percorsi formativi sono specificati, professione per professione, nei successivi articoli della Direttiva (artt. 24-45) e nell'Allegato V della stessa, con specificazione della durata degli studi per l'acquisizione del titolo, in termini di anni e di ore di impegno, dei titoli necessari all'accesso, degli ambiti di studio e delle attività che caratterizzano la professione. L'automatismo impostato dalla Direttiva per queste professioni, infatti, implica il divieto per lo stato membro ospitante di richiedere informazioni specifiche ulteriori alla qualifica e di imporre prove compensative, come quelle previste nel caso del procedimento di riconoscimento generale.

In questo quadro, si inseriscono le revisioni introdotte dalla nuova Direttiva del 2013, la quale ha previsto due strumenti di grande impatto: la Tessera Professionale Europea e il meccanismo dell'accesso parziale. Inoltre, i requisiti minimi di formazione per le professioni soggette al riconoscimento automatico sono stati riformulati, soprattutto al fine di coordinarli con gli esiti del processo di Bologna in tema di formazione universitaria.

### **La Direttiva “Qualifiche”: la Tessera Professionale Europea**

Uno dei principali contributi della nuova Direttiva “Qualifiche” consiste nell'introduzione della Tessera Professionale Europea (art. 4-*bis* e ss.): si tratta di uno strumento volto a semplificare e accelerare i procedimenti amministrativi preordinati al riconoscimento del titolo, sulla premessa che la rilevante distanza tra domande di riconoscimento e richieste accettate deriva proprio dalle complessità rappresentate dalle prassi interne alle amministrazioni.

A tal fine, la Tessera Professionale Europea stabilisce un procedimento semplificato e spedito, che il professionista attiva in modalità telematica mediante richiesta della Tessera all'autorità competente dello stato presso cui ha ottenuto la qualifica ed esercita la propria attività: lo stato di origine cura l'inserimento della domanda nel sistema IMI – il sistema di informazione per il mercato interno, che consente lo scambio telematico di documentazione tra le amministrazioni degli stati membri; lo stato ospitante a cui è rivolta la domanda autorizza il rilascio della Tessera, che opera pertanto come titolo abilitante.

La semplificazione introdotta dalla Tessera rispetto al meccanismo di riconoscimento generale e a quello automatico disciplinati dalla direttiva risiede pertanto nell'utilizzo di un sistema informatico, garantito da scadenze predeterminate e rapidissime, nonché dal ruolo delle autorità competenti dello stato di origine quale interlocutore del professionista e certificatore della validità dei titoli presentati, riducendo i rischi di comportamenti dilatori da parte delle autorità dello stato ospitante.

Il sistema, tuttavia, non è disponibile in via generale per tutte le professioni: è la Commissione Europea che autorizza il ricorso al metodo della Tessera Professionale, attraverso atti di esecuzione relativi a singole professioni, valutando la sussistenza di tre requisiti: (i) l'esistenza di una significativa mobilità, anche potenziale, nella professione interessata, (ii) l'interesse delle parti, (iii) la presenza di regolamentazioni della professione in diversi stati dell'Unione. Ad oggi, le professioni coinvolte sono solo quelle di infermiere responsabile dell'assistenza generale; farmacista; fisioterapista; guida alpina, agente immobiliare.

### **La Direttiva “Qualifiche”: l'accesso parziale**

Uno dei profili di maggiore interesse della nuova Direttiva riguarda la formalizzazione del principio dell'accesso parziale.

Si tratta di un principio di elaborazione giurisprudenziale, che viene ora recepito nella legislazione europea. Esso consente di mitigare la drasticità degli effetti dell'alternativa tra riconoscimento e rifiuto della qualifica nei casi di non integrale sovrapposizione delle competenze o dei percorsi formativi.

La Corte di Giustizia ha elaborato il principio dell'accesso parziale in una sentenza del 2006, resa su una richiesta sollevata dal Tribunale Supremo spagnolo nell'ambito di un giudizio promosso dall'ordine degli ingegneri civili avverso il Governo, a causa del riconoscimento da questi concesso della qualifica di ingegnere civile a un cittadino italiano in possesso di diploma di laurea in ingegneria civile idraulica. Il Tribunale Supremo spagnolo condivideva l'obiezione dell'ordine professionale, secondo cui le competenze qualificanti la professione di ingegnere civile nell'ordinamento spagnolo oltrepassassero quelle riconducibili alla qualifica di ingegnere civile idraulico, conseguita in Italia. E pertanto prospettava alla Corte di Giustizia la possibilità di un “riconoscimento limitato” della qualifica, per le sole attività coperte dal titolo in possesso.

La Corte Europea aderiva alla creativa soluzione interpretativa prospettata dal Tribunale Supremo, muovendo dalla premessa dell'alto grado di fiducia che il sistema del mutuo riconoscimento delle qualifiche presuppone: scopo principale della direttiva è «agevolare l'accesso dei titolari di diplomi conferiti in uno stato membro alle attività professionali corrispondenti negli altri stati membri, e di rafforzare il diritto dei cittadini europei ad utilizzare le loro conoscenze professionali in tutti gli stati membri» [CGUE, C-330/03, § 23]. In questa prospettiva, «il sistema di mutuo riconoscimento dei diplomi istituito dalla direttiva non implica che i diplomi rilasciati da altri stati membri attestino una formazione analoga o comparabile a quella prescritta dallo stato membro ospitante». Ne deriva che «differenze nell'organizzazione o nel contenuto della formazione acquisita nello Stato membro di provenienza rispetto a quella impartita nello Stato membro ospitante non possono bastare a giustificare il rifiuto di riconoscimento della qualifica professionale di cui si tratta» [ivi, § 19]. Conseguentemente, «un accesso parziale alla professione in questione, concesso su domanda dell'interessato, che non imponga a quest'ultimo misure di compensazione e gli consenta un accesso immediato alle attività professionali per le quali egli è già qualificato, sarebbe conforme agli obiettivi perseguiti dalla direttiva» [ivi, § 24].

Questo primo orientamento è stato precisato in un'altra pronuncia della medesima Corte di Giustizia, riguardante il settore delle professioni sanitarie. Nel 2013 la Corte di Giustizia risolve un rinvio pregiudiziale promosso dal Consiglio di Stato greco, chiamato a giudicare della legittimità del rifiuto del Ministero della Salute di riconoscere l'accesso alla professione di fisioterapista di un cittadino greco il quale aveva acquisito in Germania il titolo abilitante alla professione di massaggiatore-idroterapista. L'autorità nazionale aveva rifiutato il riconoscimento della qualifica di fisioterapista – la più affine a quella di idroterapista nel contesto delle professioni riconosciute in Grecia – in ragione della non integrale sovrapposibilità delle competenze delle due professioni, così come della parziale difformità dei percorsi di formazione per l'accesso alle due professioni. Ad avviso del Consiglio di Stato, il rifiuto opposto al ricorrente in base alla normativa interna sulla professione di fisioterapista – benché apparentemente conforme alle norme europee allora vigenti in materia di mutuo riconoscimento dei titoli professionali – avrebbe potuto ledere la libertà di stabilimento, garantita dall'art. 49 TFUE.

La Corte di Giustizia condivide i dubbi del giudice nazionale: per i giudici di Lussemburgo, «una disposizione dello Stato membro ospitante che escluda qualsivoglia accesso parziale a una professione regolamentata e, pertanto, sia in grado di ostacolare o di rendere meno attraente l'esercizio della libertà di stabilimento può essere giustificata solo se, segnatamente, risponde a ragioni imperative di pubblico interesse e non eccede quanto necessario alla realizzazione dell'obiettivo perseguito» [CGUE, C-575/11, § 21]. Nel caso di specie, la Corte non ravvede ragioni imperative di pubblico interesse che impediscano un riconoscimento parziale della professione. Questa valutazione si basa tuttavia sulla premessa che le professioni coinvolte non siano qualificabili come «mediche», bensì come «paramediche»: ad avviso della Corte, «la professione di fisioterapista, e quella di massaggiatore di qualunque tipo,

rientra non nel settore delle professioni mediche propriamente dette, ma in quello paramedico. Tale settore, che comprende un'ampia gamma di attività di natura eterogenea, non può *per definitionem* non rientrare nel sistema di mutuo riconoscimento delle professioni regolamentate quale stabilito dal diritto dell'Unione» [ivi, § 28].

La nuova Direttiva “Qualifiche” accoglie questo principio nell'art. 4-*septies*, ai sensi del quale l'accesso parziale è accordato, caso per caso, quando «le differenze tra l'attività professionale legalmente esercitata nello Stato membro d'origine e la professione regolamentata nello Stato membro ospitante sono così rilevanti che l'applicazione di misure compensative comporterebbe per il richiedente di portare a termine il programma completo di istruzione e formazione previsto dallo Stato membro ospitante al fine di avere accesso all'intera professione regolamentata in detto Stato», ferma restando la possibilità di rifiutarlo «se ciò è giustificato da un motivo imperativo di interesse generale».

Il principio è di grande rilievo pratico, specie con riferimento alle professioni per le quali esiste una forte differenziazione delle normative nazionali: in tali contesti esso rappresenta un metodo di agevolazione della mobilità che va ad affiancarsi al sistema, più complesso ed intermediato, delle misure compensative, idoneo ad applicarsi ad una gamma molto più estesa di casi caratterizzati da percorsi formativi differenziati e non sovrapponibili se non per competenze ed attività specifiche, oggetto di esercizio separato.

## 12.6 Problemi e prospettive delle professioni in Europa

La banca dati sulle professioni costituita dalla Commissione Europea dà conto di una vivace mobilità professionale in Europa: una mobilità che interessa soprattutto le professioni dell'area sanitaria e i professionisti provenienti da stati di recente ingresso nell'Unione. I professionisti che ad oggi si sono avvalsi del diritto di stabilimento in altro paese europeo risultano essere più di 600.000. Se si considerano in particolare i dati relativi al nostro Paese, si potrà osservare che l'Italia segna un notevole saldo “positivo”: i professionisti italiani che sono stabiliti all'estero sono circa 40.000, contro i circa 24.000 stabilitisi in Italia e provenienti da altri stati membri. Particolarmente attrattivo, per i professionisti italiani, il Regno Unito, paese ospitante di oltre 17.000 professionisti italiani.

Nonostante questi dati testimonino l'incremento e la vivacità del fenomeno della mobilità professionale in Europa, permangono talune criticità. La Commissione Europea in particolare ha più volte esternato la percezione di scarsa fluidità dei processi amministrativi preordinati al riconoscimento dei titoli. L'introduzione della Tessera Professionale mirava a risolvere questo problema. Tuttavia, il metodo risulta ad oggi applicato ad un numero limitatissimo di professioni. Inoltre, anche con riferimento alle professioni per le quali la Tessera è disponibile, i dati mostrano un quadro ambiguo: stupisce, soprattutto, lo scarto tra il numero delle richieste e il numero dei riconoscimenti effettivamente ottenuti. Basti pensare che in Italia, per le

professioni sottoposte in via sperimentale a questo sistema (infermiere, farmacista, fisioterapista, guida alpina e agente immobiliare), solo il 30% delle richieste presentate nel 2016 si sono concluse con esito positivo.

Le sfide che attendono il sistema della mobilità professionale europea dipendono pertanto dalla capacità delle istituzioni dell'Unione di sviluppare metodi, prevalentemente informatici, di scambio di informazioni al fine di alleggerire e fluidificare le procedure di riconoscimento. Parallelamente, tuttavia, occorre riprendere il percorso a suo tempo avviato e successivamente interrotto dell'armonizzazione dei quadri formativi: non è un caso che le professioni maggiormente aperte alla mobilità siano proprio quelle che hanno fatto da "pioniere" nell'armonizzazione dei percorsi formativi. Se è vero che alcune professioni sono poco adatte all'armonizzazione, in ragione della prevalente componente nazionale del loro contenuto, è vero che molte altre sono ormai profondamente marcate da processi di convergenza verso standard professionali comuni. Infine, il recente esercizio di autovalutazione richiesto agli stati membri ha dimostrato l'esistenza di normative frammentarie e sproporzionate in molti ambiti professionali, diversi da quelli delle professioni regolamentate in forma ordinistica, la cui ragion d'essere appare poco chiara o venuta meno. Gli stati devono sfortire la regolamentazione in settori non direttamente funzionali alla tutela di beni fondamentali, come invece per le professioni intellettuali.

E tuttavia, la mobilità professionale europea potrà raggiungere risultati di reale integrazione sociale solo laddove alla armonizzazione e semplificazione dei quadri regolativi, e allo snellimento dei processi amministrativi, si affianchi una robusta ripresa economica, e in particolare una maggiore attrattività per il lavoro professionale. In questa direzione, gli sforzi dell'Unione Europea sono stati, negli anni, saltuari e limitati se confrontati con quanto avviene in altri settori economici. Mentre il pluralismo, l'autonomia, la competenza e la responsabilità proprie della cultura professionale sono esattamente i caratteri che hanno costruito i valori e l'identità del panorama sociale europeo come oggi lo conosciamo.



## 13 La legislazione in tema di professioni in Italia

Dal punto di vista dell'attività normativa di Parlamento e Governo, l'anno trascorso è stato caratterizzato dalla lunga sospensione determinata dallo scioglimento delle Camere e dalla lunga procedura di formazione del nuovo Governo. La produzione legislativa ne ha ovviamente risentito.

Ciò nonostante, si devono segnalare due interventi legislativi di massima importanza per il settore delle libere professioni: le norme in materia di equo compenso dei liberi professionisti, introdotte nell'ultimo scorcio della precedente Legislatura, e l'abolizione del meccanismo dello *split payment* IVA per i liberi professionisti, disposta dal recente "Decreto Dignità" del nuovo Governo Conte.

### 13.1 Norme in materia di equo compenso dei liberi professionisti

L'art. 19-*quaterdecies* del decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148, cd. "decreto fiscale", convertito con legge 4 dicembre 2017, n. 172, inserisce l'art. 13-*bis* (Equo compenso e clausole vessatorie) all'interno della legge 31 dicembre 2012 n. 247 "legge forense". La misura giunge a seguito di un complesso *iter* parlamentare, preceduto dalla presentazione di diversi disegni di legge aventi lo stesso oggetto<sup>18</sup>.

A seguito di una prima proposta del Governo, contenuta nel disegno di legge di bilancio per il 2018, le norme sull'equo compenso degli avvocati sono state poi inserite nella legge di conversione del decreto-legge 16 ottobre 2017 n. 148, collegato alla manovra finanziaria per il 2018<sup>19</sup>.

La previsione di un principio in materia di equo compenso per le prestazioni professionali degli avvocati ha generato un acceso dibattito, partito dalla

---

<sup>18</sup> Il primo disegno di legge avente ad oggetto l'inserimento dell'equo compenso è stato presentato dal sen. Sacconi il 14 giugno 2017, recante "Disposizioni in materia di equità del compenso e responsabilità professionale delle professioni regolamentate" (AS 2858); disegno di legge del Governo, su iniziativa del Ministro della giustizia Orlando, presentato il 29 agosto 2017, e recante "Disposizioni in materia di equo compenso e clausole vessatorie nel settore delle prestazioni legali (AC 4631); infine due disegni di legge di iniziativa parlamentare presentati alla Camera, uno recante "Disposizioni in materia di equo compenso per le prestazioni professionali degli avvocati (AC 4574) che ha assorbito "Disposizioni in materia di equo compenso nell'esercizio delle professioni regolamentate" (AC 4575) e il disegno di legge di iniziativa dell'on. Damiano "Disposizioni in materia di equo compenso nell'esercizio delle professioni regolamentate e del lavoro autonomo" (AC 4582).

<sup>19</sup> Dopo la conversione in legge, l'art. 19-*quaterdecies* è stato ulteriormente modificato dall'art. 1, commi 487 e 488, legge 27 dicembre 2017, n. 205 recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020".

categoria forense ma subito esteso alle altre categorie professionali, che auspicarono sin dalla presentazione delle prime bozze dei disegni di legge, l'estensione anche nei loro confronti del principio. I tempi potevano dunque considerarsi maturi per una definizione legislativa dell'equo compenso per i liberi professionisti e lavoratori autonomi, considerando che il tema delle tutele dagli squilibri contrattuali nei rapporti con i grandi committenti e rispetto alla commisurazione dei salari era l'unico vero "grande assente" della recente legge 81/2017 (statuto del lavoro autonomo).

La nuova disciplina risulta, inoltre, conforme al principio, sancito dall'art. 35, comma 1, Cost., della tutela del lavoro "*in tutte le sue forme ed applicazioni*", giacché le nuove previsioni in materia di equo compenso introducono delle significative tutele nel campo del lavoro autonomo e, in particolare, nell'ambito della professione forense, conferendo rilievo alla "*specificità della funzione difensiva*", nonché alla "*primaria rilevanza giuridica e sociale dei diritti alla cui tutela essa è preposta*" (art. 24 Cost. e art. 1, comma 2, legge forense)<sup>20</sup>.

La nuova disposizione inserita nella legge forense introduce, quindi, al primo comma, l'equo compenso per le prestazioni professionali degli avvocati, stabilite attraverso convenzioni unilateralmente predisposte da committenti "forti" oltre ad una disciplina di nullità "relativa" con riferimento alle clausole cd. vessatorie che determinino un significativo squilibrio contrattuale a carico dell'avvocato.

Il comma 2 dell'art. 19-*quaterdecies* del decreto-legge provvede ad estendere l'applicazione del principio dell'equo compenso ai professionisti di cui all'art. 1 della legge 22 maggio 2017, quindi, anche diversi dagli avvocati.

### **La definizione di "equo compenso"**

L'art. 19-*quaterdecies* del decreto-legge prende in considerazione i casi in cui la prestazione professionale degli avvocati si svolga «in favore di imprese bancarie e assicurative, nonché di imprese non rientranti nelle categorie delle microimprese o delle piccole o medie imprese, come definite dalla raccomandazione 2003/361/CE della Commissione, del 6 maggio 2003» e in esecuzione di convenzioni unilateralmente predisposte dalle predette imprese.

Il comma 2 del nuovo art. 13-*bis* legge 247/2012, considera equo il compenso proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, nonché al contenuto e alle caratteristiche della prestazione legale, conformemente ai parametri previsti dal regolamento di cui al decreto del Ministro della Giustizia adottato ai sensi dell'art. 13, comma 6, della legge forense<sup>21</sup>.

---

<sup>20</sup> In questo senso G. Colavitti, "*Fondata sui lavori*". *Tutela del lavoro autonomo ed equo compenso in una prospettiva costituzionale*, in *Rivista AIC*, 1/2018.

<sup>21</sup> Per gli avvocati ci si riferisce al nuovo Decreto del Ministero della Giustizia 8 marzo 2018, n. 37 "Regolamento recante modifiche al decreto 10 marzo 2014, n. 55, concernente la determinazione dei parametri per la liquidazione dei compensi per la



Dalla lettura della norma, si evince che è considerato “equo” il compenso che risponde a due requisiti concorrenti e non alternativi: la proporzionalità alla quantità e alla qualità del lavoro svolto e al contenuto e alle caratteristiche della prestazione, e la conformità ai parametri previsti dal decreto ministeriale. La valutazione della quantità e della qualità del lavoro svolto è oggetto di ragionevole decisione del giudice.

### 13.1.1 Le clausole vessatorie

Sulla scorta di quanto era stato formulato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81 nella direzione di reprimere condotte abusive in grado di realizzare gravi disequilibri contrattuali, anche l'art. 19-*quaterdecies* del decreto-legge, commi 4-9, specifica la disciplina delle clausole vessatorie contenute nelle convenzioni unilateralmente predisposte dalle imprese di cui al comma 1, art. 19-*quaterdecies*, che determinano un significativo squilibrio contrattuale a carico dell'avvocato.

La *ratio* sottesa dall'impianto normativo consiste nel corroborare la tutela del lavoro autonomo, introducendo nell'impianto della legge forense una nullità relativa o “di protezione”, che può essere fatta valere soltanto dall'avvocato affinché il giudice, accertata la vessatorietà delle clausole, ne dichiari la nullità e determini il compenso del professionista, senza che la declaratoria di nullità travolga l'intero assetto di interessi regolato dalla convenzione.

La disciplina, nonché i concetti utilizzati dal legislatore in materia di clausole vessatorie, riprendono i tratti peculiari del contratto asimmetrico con il consumatore. Tuttavia, sono notevoli le differenze tra la normativa in oggetto e quella delle clausole vessatorie contenuta nel codice del consumo<sup>22</sup>.

Si considerano vessatorie, salvo che siano state oggetto di specifica trattativa e approvazione, le clausole che consistono nell'attribuzione al cliente della facoltà di rifiutare la stipulazione in forma scritta degli elementi essenziali del contratto; nell'anticipazione delle spese della controversia a carico dell'avvocato; nella previsione di clausole che impongono all'avvocato la rinuncia al rimborso delle spese direttamente connesse alla prestazione dell'attività professionale oggetto della convenzione; nella previsione di termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data di ricevimento da parte del cliente della fattura o di una richiesta di pagamento di contenuto equivalente; nella previsione che, in ipotesi di liquidazione delle spese di lite in favore del cliente, all'avvocato sia riconosciuto solo il minore importo previsto nella convenzione, anche nel caso in cui le spese liquidate siano state interamente o

---

professione forense, ai sensi dell'articolo 13, comma 6, della legge 31 dicembre 2012, n. 247”.

<sup>22</sup> Cfr. G. Alpa, *L'equo compenso per le prestazioni professionali forensi*, in *Seminario pratico di approfondimento e di applicazione della normativa sull'equo compenso*, CNF, 18 aprile 2018.

parzialmente corrisposte o recuperate dalla parte; nella previsione che, in ipotesi di nuova convenzione sostitutiva di altra precedentemente stipulata con il medesimo cliente, la nuova disciplina sui compensi si applichi, se comporta compensi inferiori a quelli previsti nella precedente convenzione, anche agli incarichi pendenti o, comunque, non ancora definiti o fatturati; nella previsione che il compenso pattuito per l'assistenza e la consulenza in materia contrattuale spetti soltanto in caso di sottoscrizione del contratto.

Invece, le clausole che consistono nella riserva al cliente della facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto e nell'attribuzione al cliente della facoltà di pretendere prestazioni aggiuntive che l'avvocato deve eseguire a titolo gratuito, si considerano vessatorie anche se sono state oggetto di specifica trattativa e approvazione.

L'azione diretta alla dichiarazione della nullità di una o più clausole delle convenzioni di cui al comma 1 è proposta, a pena di decadenza, entro ventiquattro mesi dalla data di sottoscrizione delle convenzioni medesime.

### 13.1.2 Estensione dell'equo compenso ai professionisti diversi dagli avvocati

L'art. 19-*quaterdecies*, comma 2, del decreto-legge in esame estende l'applicazione dell'art. 13-*bis* legge 247/2012 (Equo compenso e clausole vessatorie), in quanto compatibile, alle prestazioni rese dai professionisti di cui all'art. 1 della legge 22 maggio 2017, n. 81, anche iscritti agli ordini e collegi.

I parametri di riferimento per la definizione dell'equo compenso da parte del giudice per i professionisti iscritti agli ordini e collegi, sono i decreti ministeriali adottati ai sensi dell'art. 9 (Disposizioni sulle professioni regolamentate) del decreto-legge 24 gennaio 2012, n. 1 cd. "decreto cresci Italia", convertito con modificazioni, in legge 24 marzo 2012, n. 27.

Per le prestazioni rese dai professionisti di cui all'art. 1 della legge 22 maggio 2017, n. 81, invece, non iscritti agli ordini e collegi (ad esempio i *freelance*), non sono presenti parametri di riferimento per la definizione dell'equo compenso da parte dell'organo giurisdizionale.

La norma in oggetto (comma 2, dell'art. 19-*quaterdecies*) stabilisce infatti l'applicazione dell'art. 13-*bis* della legge 247/2012 a tutti i professionisti *ex lege* 81/2017 salvo incompatibilità. Quindi, se per i professionisti non regolamentati sono assenti parametri stabiliti dai decreti ministeriali il giudice dovrà valutare l'equità del compenso alla luce della sola quantità e qualità del lavoro svolto e al contenuto e alle caratteristiche della prestazione.

### 13.1.3 L'equo compenso: da norma a prassi amministrativa

Il comma 3 dell'art. 19-*quaterdecies* del decreto-legge specifica che per gli incarichi conferiti ai professionisti, la pubblica amministrazione garantisce il principio dell'equo compenso in attuazione dei principi di trasparenza, buon andamento ed efficacia che governano l'azione amministrativa.

La disposizione in oggetto non presenta carattere dispositivo, tuttavia a seguito della entrata in vigore della norma in oggetto, le Giunte regionali di Toscana<sup>23</sup>, Puglia<sup>24</sup> e Sicilia<sup>25</sup> hanno deliberato “linee di indirizzo” di applicazione dell’equo compenso per le rispettive amministrazioni regionali che indicano bandi di aggiudicazione di servizi professionali.

### 13.2 Abolizione dello *split payment* per i liberi professionisti

Il decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante “Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese”, convertito con legge 9 agosto 2018, n. 96, contiene una serie di misure in materia di contrasto al precariato, per la continuità didattica, per il contrasto alla delocalizzazione e la salvaguardia dei livelli occupazionali, per il contrasto del disturbo da gioco d’azzardo e, infine, per la semplificazione fiscale. In relazione a queste ultime, si sottolinea l’art. 12 che abolisce il meccanismo di scissione dei pagamenti dell’IVA cd. “*split payment*”, nei confronti dei liberi professionisti, che era stato introdotto dalla manovra correttiva del 2017.

Ricordiamo, infatti, che sul finire della scorsa legislatura, il decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modifiche in legge 21 giugno 2017, n. 96, abrogando il comma 2 dell’art. 17-ter del D.P.R. 633/72, aveva esteso l’ambito di applicazione dello *split payment* anche alle operazioni effettuate nei confronti di soggetti (come i liberi professionisti) che pagavano l’imposta ai loro fornitori secondo le regole generali.

L’art. 12 del decreto-legge in esame aggiunge il comma 1-sexies all’art. 17-ter del D.P.R. 633/72, escludendo di fatto l’applicazione del meccanismo dello *split payment* ai compensi assoggettati a ritenute alla fonte a titolo di imposta ovvero a ritenuta a titolo di acconto, cui rientrano i compensi dei liberi professionisti.

La disposizione entra in vigore per le operazioni successive al 13 luglio 2018.

---

<sup>23</sup> Delibera 6 marzo 2018, n. 29.

<sup>24</sup> Delibera 27 marzo 2018, n. 469.

<sup>25</sup> Delibera 28 luglio 2018, n. 301.

**Decreto-legge 16 ottobre 2017, n. 148 (Disposizioni urgenti in materia finanziaria e per esigenze indifferibili)<sup>26</sup>**

*(G.U. n. 242 del 16 ottobre 2017)*

Titolo III

FONDI ED ULTERIORI MISURE PER ESIGENZE INDIFFERIBILI

ART. 19-quaterdecies.

*(Introduzione dell'articolo 13-bis della legge 31 dicembre 2012, n. 247, in materia di equo compenso per le prestazioni professionali degli avvocati)<sup>27</sup>.*

1. Dopo l'articolo 13 della legge 31 dicembre 2012, n. 247, è inserito il seguente: "Art. 13-bis. (Equo compenso e clausole vessatorie). - 1. Il compenso degli avvocati iscritti all'albo, nei rapporti professionali regolati da convenzioni aventi ad oggetto lo svolgimento, anche in forma associata o societaria, delle attività di cui all'articolo 2, commi 5 e 6, primo periodo, in favore di imprese bancarie e assicurative, nonché di imprese non rientranti nelle categorie delle microimprese o delle piccole o medie imprese, come definite nella raccomandazione 2003/361CE della Commissione, del 6 maggio 2003, è disciplinato dalle disposizioni del presente articolo, con riferimento ai casi in cui le convenzioni sono unilateralmente predisposte dalle predette imprese.

2. Ai fini del presente articolo, si considera equo il compenso determinato nelle convenzioni di cui al comma 1 quando risulta proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, nonché al contenuto e alle caratteristiche della prestazione legale, tenuto conto dei parametri previsti dal regolamento di cui al decreto del Ministro della giustizia adottato ai sensi dell'articolo 13, comma 6.

3. Le convenzioni di cui al comma 1 si presumono unilateralmente predisposte dalle imprese di cui al medesimo comma salva prova contraria.

4. Ai fini del presente articolo si considerano vessatorie le clausole contenute nelle convenzioni di cui al comma 1 che determinano, anche in ragione della non equità del compenso pattuito, un significativo squilibrio contrattuale a carico dell'avvocato.

5. In particolare si considerano vessatorie, salvo che siano state oggetto di specifica trattativa e approvazione, le clausole che consistono:

- a) nella riserva al cliente della facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto;
- b) nell'attribuzione al cliente della facoltà di rifiutare la stipulazione in forma scritta degli elementi essenziali del contratto;
- c) nell'attribuzione al cliente della facoltà di pretendere prestazioni aggiuntive che l'avvocato deve eseguire a titolo gratuito;
- d) nell'anticipazione delle spese della controversia a carico dell'avvocato;

---

<sup>26</sup> Convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, legge 4 dicembre 2017, n. 172 (G.U. n. 284, 5 dicembre 2017).

<sup>27</sup> Articolo inserito dalla legge di conversione 4 dicembre 2017, n. 172.

e) nella previsione di clausole che impongono all'avvocato la rinuncia al rimborso delle spese direttamente connesse alla prestazione dell'attività professionale oggetto della convenzione;

f) nella previsione di termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data di ricevimento da parte del cliente della fattura o di una richiesta di pagamento di contenuto equivalente;

g) nella previsione che, in ipotesi di liquidazione delle spese di lite in favore del cliente, all'avvocato sia riconosciuto solo il minore importo previsto nella convenzione, anche nel caso in cui le spese liquidate siano state interamente o parzialmente corrisposte o recuperate dalla parte;

h) nella previsione che, in ipotesi di nuova convenzione sostitutiva di altra precedentemente stipulata con il medesimo cliente, la nuova disciplina sui compensi si applichi, se comporta compensi inferiori a quelli previsti nella precedente convenzione, anche agli incarichi pendenti o, comunque, non ancora definiti o fatturati;

i) nella previsione che il compenso pattuito per l'assistenza e la consulenza in materia contrattuale spetti soltanto in caso di sottoscrizione del contratto.

6. Le clausole di cui al comma 5, lettere a) e c), si considerano vessatorie anche qualora siano state oggetto di trattativa e approvazione.

7. Non costituiscono prova della specifica trattativa ed approvazione di cui al comma 5 le dichiarazioni contenute nelle convenzioni che attestano genericamente l'avvenuto svolgimento delle trattative senza specifica indicazione delle modalità con le quali le medesime sono state svolte.

8. Le clausole considerate vessatorie ai sensi dei commi 4, 5 e 6 sono nulle, mentre il contratto rimane valido per il resto. La nullità opera soltanto a vantaggio dell'avvocato.

9. L'azione diretta alla dichiarazione della nullità di una o più clausole delle convenzioni di cui al comma 1 è proposta, a pena di decadenza, entro ventiquattro mesi dalla data di sottoscrizione delle convenzioni medesime.

10. Il giudice, accertate la non equità del compenso e la vessatorietà di una clausola a norma dei commi 4, 5 e 6 del presente articolo, dichiara la nullità della clausola e determina il compenso dell'avvocato tenendo conto dei parametri previsti dal regolamento di cui al decreto del Ministro della giustizia adottato ai sensi dell'articolo 13, comma 6.

11. Per quanto non previsto dal presente articolo, alle convenzioni di cui al comma 1 si applicano le disposizioni del codice civile".

2. Le disposizioni di cui all'articolo 13-bis della legge 31 dicembre 2012, n. 247, introdotto dal comma 1 del presente articolo, si applicano, in quanto compatibili, anche alle prestazioni rese dai professionisti di cui all'articolo 1 della legge 22 maggio 2017, n. 81, anche iscritti agli ordini e collegi, i cui parametri ai fini di cui al comma 10 del predetto articolo 13-bis sono definiti dai decreti ministeriali adottati ai sensi dell'articolo 9 del decreto-legge 24 gennaio 2012, n. 1, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 marzo 2012, n. 27.

3. La pubblica amministrazione, in attuazione dei principi di trasparenza, buon andamento ed efficacia delle proprie attività, garantisce il principio dell'equo compenso in relazione alle prestazioni rese dai professionisti in esecuzione di incarichi conferiti dopo la data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

4. Dall'attuazione delle disposizioni del presente articolo non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

4-bis. Le disposizioni del presente articolo non si applicano agli agenti della riscossione, che garantiscono, comunque, al momento del conferimento dell'incarico professionale, la pattuizione di

compensi adeguati all'importanza dell'opera, tenendo conto, in ogni caso, dell'eventuale ripetitività delle prestazioni richieste.<sup>28</sup>

## **Decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 (Disposizioni urgenti per la dignità dei lavoratori e delle imprese)<sup>29</sup>**

*(G.U. n.161, 13 luglio 2018)*

*(Omissis).*

### Capo IV

#### MISURE IN MATERIA DI SEMPLIFICAZIONE FISCALE

#### **ART. 12**

##### *Split payment*

1. All'articolo 17-ter del decreto del Presidente della Repubblica 26 ottobre 1972, n. 633, dopo il comma 1-quinquies è aggiunto il seguente: «1-sexies. Le disposizioni del presente articolo non si applicano alle prestazioni di servizi rese ai soggetti di cui ai commi 1, 1-bis e 1-quinquies, i cui compensi sono assoggettati a ritenute alla fonte a titolo di imposta sul reddito ovvero a ritenuta a titolo di acconto di cui all'articolo 25 del decreto del Presidente della Repubblica 29 settembre 1973, n. 600.».

2. Le disposizioni del comma 1 si applicano alle operazioni per le quali è emessa fattura successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

3. Agli oneri derivanti dal presente articolo, pari a 35 milioni di euro per l'anno 2018, a 70 milioni di euro per l'anno 2019, a 35 milioni di euro per l'anno 2020, si provvede:

a) quanto a 41 milioni di euro per l'anno 2019 e a 1 milione di euro per l'anno 2020, mediante corrispondente riduzione delle proiezioni dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2018-2020, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2018, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero dell'interno per 4 milioni di euro per l'anno 2019, l'accantonamento relativo al Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio e del mare per 1 milione di euro per l'anno 2019, l'accantonamento relativo al Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca per 5 milioni di euro per l'anno 2019, l'accantonamento relativo al Ministero dell'economia e delle finanze per 24 milioni di euro per l'anno 2019, l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali per 2 milioni di euro per l'anno 2019, l'accantonamento relativo al Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale per 5 milioni di euro per l'anno 2019 e l'accantonamento relativo al Ministero dello sviluppo economico per 1 milione di euro per l'anno 2020;

b) quanto a 15 milioni di euro per l'anno 2019, mediante corrispondente utilizzo del fondo di parte corrente iscritto nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico ai sensi

---

<sup>28</sup> Comma aggiunto dall'art. 1, comma 488, legge 27 dicembre 2017, n. 205.

<sup>29</sup> Convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, legge 9 agosto 2018, n. 96 (G.U. n. 186, 11 agosto 2018).

dell'articolo 49, comma 2, lettere a) e b), del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 giugno 2014, n. 89;

c) quanto a 8 milioni di euro per l'anno 2019, mediante corrispondente riduzione del fondo per interventi strutturali di politica economica di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307;

d) quanto a 35 milioni di euro per l'anno 2018, a 6 milioni di euro per l'anno 2019 e a 34 milioni di euro per l'anno 2020, mediante quota parte delle maggiori entrate di cui all'articolo 9, comma 6<sup>30</sup>.

---

<sup>30</sup> Lettera così modificata dalla legge di conversione 9 agosto 2018, n. 96.





**PARTE VI**  
**DOCUMENTAZIONE**  
**STATISTICA, FONTI E METODI**



## Ordini, collegi, casse di previdenza e professioni non ordinistiche

Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti degli studi professionali, sottoscritto da Confprofessioni con i sindacati di categoria (Filcams-Cgil, Fisacat-Cisl, Uiltucs-Uil), offre la sua copertura contrattuale, come recita l'incipit del testo di accordo, alla generalità dei "lavoratori degli studi professionali e delle strutture che svolgono attività professionali". Di conseguenza, la copertura contrattuale offerta da questo Ccnl riguarda sia le professioni ordinistiche, sia le professioni non ordinistiche.

### Le professioni organizzate in ordini e collegi

L'art.1 del D.P.R. n. 137/2012 definisce la "professione regolamentata" come "l'attività, o l'insieme delle attività, riservate per espressa disposizione di legge o non riservate, il cui esercizio è consentito solo a seguito d'iscrizione in ordini o collegi subordinatamente al possesso di qualifiche professionali o all'accertamento delle specifiche professionalità". Gli ordini e i collegi professionali sono enti di diritto pubblico, sottoposti nella maggior parte dei casi alla vigilanza del Ministero della Giustizia ovvero, per le professioni sanitarie, alla vigilanza del Ministero della Salute. Di seguito l'elenco degli ordini e collegi con i relativi numeri di iscritti secondo quanto pubblicato o comunicato dagli ordini stessi. Va precisato che per alcune professioni, quali 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.

<b>Ordini</b>	<b>1995</b>	<b>2005</b>	<b>2017</b>
1 Agenti di cambio			17
2 Agronomi e forestali	13.641	19.103	20.169
3 Agrotecnici	15.967	14.869	13.143
4 Architetti	68.461	122.608	154.179
5 Assistenti sociali		*31.937	42.765
6 Attuari	629	810	973
7 Avvocati e Procuratori	70.413	111.827	*239.848
8 Biologi	39.963	41.009	48.895
9 Chimici	8.946	9.877	8.624
10 Commercialisti ed esperti contabili	37.020	58.484	118.778
11 Consulenti del lavoro	16.631	21.239	26.038
12 Consulenti in proprietà industriale			1.206
13 Farmacisti	55.746	69.585	97.585
14 Geologi	10.105	15.094	13.710
15 Geometri	83.548	*101.960	102.118
16 Giornalisti e pubblicisti	58.662	90.218	115.094
17 Guide alpine			1.874
18 Infermieri	268.796	334.178	442.073
19 Ingegneri	115.662	186.547	239.389
20 Maestri di sci			**14.000
21 Medici chirurghi e odontoiatri	342.283	370.374	429.833
22 Notai	4.490	4.765	5.026
23 Ostetriche	15.846	15.821	20.351
24 Periti agrari	24.134	*22.005	15.002
25 Periti industriali	47.430	46.318	41.377
26 Psicologi	27.795	51.065	104.592
27 Ragionieri e periti commerciali	34.093	40.412	***
28 Spedizionieri doganali	2.600	2.400	1.805
29 Tecnici sanitari di radiologia medica	19.261	20.701	28.170
30 Tecnologi alimentari			1.830
31 Veterinari	17.074	24.107	33.001
<b>Totale</b>	<b>1.399.196</b>	<b>1.827.313</b>	<b>2.381.465</b>

\*dati relativi all'anno precedente

\*\*numero iscritti approssimato

\*\*\*confluiti nell'Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti contabili (L. 34/2005)

Fonte: Censis – Rapporto 2017 e rilevazione Osservatorio delle libere professioni su dati di Ordini e Collegi professionali

## Le Casse di previdenza

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)

Ad oggi sono circa 1,4 milioni gli iscritti alle Casse di previdenza, dato che però non comprende solo i liberi professionisti, ma anche, in molti casi, i professionisti dipendenti.

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.

Nella Tabella che segue si riportano i dati relativi ad ogni Cassa di previdenza in riferimento alle prestazioni previdenziali erogate nel 2017. Le prestazioni erogate superano i 3,5 miliardi l'anno a fronte di circa 1.350.000 iscritti.

	<b>Casse</b>	<b>Anno</b>	<b>Numero iscritti</b>	<b>Prestazioni erogate</b>	<b>Importo prestazioni erogate (in euro)</b>
1	<b>CF</b> Avvocati e procuratori	2017	242.235	25.466	805.113.447
2	<b>CIPAG</b> Geometri	2017	87.023	35.302	487.185.372
3	<b>CNN</b> Notai	*2016	4.776	2.592	204.885.330
4	<b>CNPADC</b> Commercialisti	2017	67.365	7.654	272.092.000
5	<b>CNPR</b> Ragionieri	*2016	29.238	8.987	225.600.260
6	<b>ENPAB</b> Biologi	2017	15.070	1.266	3.756.212
7	<b>ENPACL</b> Consulenti del lavoro	2017	25.598	9.811	110.845.710
8	<b>ENPAF</b> Farmacisti	2017	98.096	22.997	149.518.935
9	<b>ENPAV</b> Veterinari	2017	29.223	6.610	40.811.247
10	<b>FASC</b> Spedizionieri e corrieri	2017	47.455	2.298	41.795.851
11	<b>INARCASSA</b> Ingegneri e architetti	2017	168.109	31.885	615.151
12	<b>INPGI</b> Giornalisti e pubblicisti	2017	17.486	9.398	516.487.985
13	<b>EPPI</b> Periti industriali	2017	13.907	4.050	13.757.964
14	<b>EPAP</b> Pluricategoriale	2017	29.539	2.538	6.678.816
15	<b>ENPAPI</b> Infermieri	2017	59.915	1.460	1.548.000
16	<b>ENPAP</b> Psicologi	2017	54.444	3.391	7.419.000
17	<b>ENPAM</b> Medici e odontoiatri	*2016	362.391	196.066	749.136.906
	<b>Totale</b>		1.351.870	371.771	3.637.248.186

\*dato non disponibile per il 2017

Fonte: rilevazione Osservatorio delle libere professioni su dati Casse di previdenza

## **Le professioni non organizzate in ordini e collegi: l'anagrafe delle associazioni professionali presso il Ministero dello sviluppo economico (Mise)**

L'art. 2, comma 7 della legge n. 4/2013 prevede la pubblicazione sul sito web del Ministero dello sviluppo economico dell'elenco delle associazioni professionali che dichiarano di possedere le caratteristiche indicate ai commi 4, 5 e 6 dell'art. 2.

In particolare, le associazioni professionali devono promuovere forme di garanzia a tutela dell'utente, tra cui l'attivazione di uno sportello di riferimento per il cittadino consumatore, presso il quale i committenti delle prestazioni professionali possano rivolgersi in caso di contenzioso con i singoli professionisti, nonché ottenere informazioni relative all'attività professionale in generale e agli standard qualitativi da esse richiesti agli iscritti (comma 4, art. 2). Inoltre, le associazioni possono autorizzare i propri iscritti ad utilizzare il riferimento all'iscrizione all'associazione come marchio/attestato di qualità dei propri servizi, ma rimane di loro pertinenza "l'adozione e l'uso di denominazioni professionali relative a professioni organizzate in ordini o collegi" (comma 5, art. 2). Ai professionisti iscritti a queste associazioni inoltre "non è consentito l'esercizio delle attività professionali riservate dalla legge a specifiche categorie di soggetti, salvo il caso in cui dimostrino il possesso dei requisiti previsti dalla legge e l'iscrizione al relativo albo professionale" (comma 6, art. 2).

L'elenco integra quello già pubblicato nel *Rapporto 2017 sulle libere professioni in Italia*. È comunque disponibile in forma completa nell'area dedicata all'Osservatorio delle libere professioni su [www.confprofessioni.eu](http://www.confprofessioni.eu) ed è stato ricavato da quanto pubblicato dal Mise al seguente indirizzo:

<http://www.sviluppoeconomico.gov.it/index.php/it/component/content/article?id=2027474:professioni-non-organizzate-in-ordini-o-collegi-elenco-delle-associazioni-professionali>.

### **Associazioni che non rilasciano l'attestato di qualità dei servizi**

- 1 Accademia del Cerimoniale - Protocol Academy - ADCPA  
Sede legale: Roma - [www.accademiadelcerimoniale.com](http://www.accademiadelcerimoniale.com)
- 2 A.I.A.P. - Associazione Italiana Design della Comunicazione Visiva  
Sede legale: Milano - [www.aiap.it](http://www.aiap.it)
- 3 Club Relazioni Esterne  
Sede legale: Roma - [www.clubrelazioniesterne.it](http://www.clubrelazioniesterne.it)

### **Associazioni che rilasciano l'attestato di qualità dei servizi**

- 
- 1 Accademia Europea Di Scienze Criminologiche e Forensi - AESCRIM  
Sede legale: Salerno - [www.aescrim.it](http://www.aescrim.it)
- 
- A.I.D.A.S. - Associazione Italiana Danza Arte e Spettacolo Istruttori - Insegnanti  
2 - Formatori  
Sede legale: Milano - [www.aiap.it](http://www.aiap.it)
- 
- 3 Club Relazioni Esterne  
Sede legale: Roma - [www.clubrelazioniesterne.it](http://www.clubrelazioniesterne.it)
- 
- 4 AIP&P - Associazione Italiana di Prevenzione e Protezione  
Sede legale: Napoli - [www.aipep.it](http://www.aipep.it)
- 
- A.I.S.F. - Associazione Italiana Software e Formazione - Università  
5 Popolare  
Sede legale: Salerno - [www.aisfassociazione.org](http://www.aisfassociazione.org)
- 
- 6 A.N.C.I.T. - Associazione Nazionale dei Consulenti Tributarî Italiani  
Sede legale: Napoli - [www.aipep.it](http://www.aipep.it)
- 
- 7 ANCOB - Associazione Nazionale Consulenti e Operatori del Benessere  
Sede legale: Bologna - [www.ancob.it](http://www.ancob.it)
- 
- 8 ANCRIM - Associazione Nazionale Criminologi e Criminalisti  
Sede legale: Milano - [www.ancrim.it](http://www.ancrim.it)
- 
- ASSIREP - ASSociazione Italiana dei Responsabili ed Esperti di Gestione  
9 Progetto  
Sede legale: Roma - [www.assirep.it](http://www.assirep.it)
- 
- 10 Associazione Italiana Amministratori e Condomini ASS.I.A.C.  
Sede legale: Roma - [www.assiac.it](http://www.assiac.it)
- 
- 11 Associazione Professionale Manager White List  
Sede legale: Sedriano (MI) - [www.managerwhitelist.org](http://www.managerwhitelist.org)
- 
- 12 A.T.E.M.A. PRO – Associazione TEcnici Manutentori Antincendio PROfessionisti  
Sede legale: San Cesareo sul Panaro (MO) - [www.atemapro.it](http://www.atemapro.it)
- 
- 13 CREWITA - Creative Writers Italia  
Sede legale: Cagliari - [www.crewita.com](http://www.crewita.com)
- 
- 14 Ente Nazionale Mediatori Familiari - E.NA.ME.F.  
Sede legale: Roma - [www.enamef.it](http://www.enamef.it)
-



- 15 F.E.S. - FederEscursionismo Sicilia  
Sede legale: Belpasso (CT) - [www.federescursionismosicilia.it](http://www.federescursionismosicilia.it)
- 
- 16 IBIMI - Istituto per il Building Information Modelling Italia  
Sede legale: Anguillara Sabazia (RM) - [www.ibimi.it](http://www.ibimi.it)
- 
- 17 Mad'An - Massaggiatori dell'anima  
Sede legale: Monfalcone (GO) - [www.associazionemadan.it](http://www.associazionemadan.it)
- 
- 18 Società Italiana di Vittimologia  
Sede legale: Bologna - [www.vittimologia.it](http://www.vittimologia.it)
-

## Tavole statistiche di base

Tabella 1.1: Numero di liberi professionisti\* in Europa e nei singoli Paesi europei e variazione relativa

Valori assoluti in migliaia. Anni 2008-2017.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Austria</b>	77,2	79,7	84,7	84,5	83	92,3	92,2	91,4	89
<b>Belgio</b>	136,3	143,1	142,1	135,2	150,4	150,3	160,1	161,8	166,3
<b>Bulgaria</b>	32,5	35,1	35,6	30,9	32,2	35	39,8	36,7	37,9
<b>Croazia</b>	17,4	16,9	20,2	20,1	20,1	20,3	19,9	24,4	28,4
<b>Danimarca</b>	43,4	46,9	49,6	49,4	48,8	48,3	49,4	48	50,7
<b>Estonia</b>	4,6	5,9	5,6	6,7	5,5	7,9	7,4	7,1	7,3
<b>Finlandia</b>	46,1	46,3	42,2	46,9	51,8	52,7	52	55,5	57,1
<b>Francia</b>	499,4	526,1	552,5	590,2	573,8	552,5	618	642,4	657,6
<b>Germania</b>	807	900,9	923	967,7	956,2	920,7	926,3	927	928,1
<b>Grecia</b>	150,9	148,2	154,1	163,5	158,7	146,7	151,2	154,3	147,6
<b>Irlanda</b>	36,7	40,4	40,2	39,3	40,5	43,1	42,4	39,4	39,8
<b>Islanda</b>	3,1	2,7	3	3	3,3	3,6	3,8	3,8	4,1
<b>Italia</b>	<b>983,1</b>	<b>962,3</b>	<b>994,2</b>	<b>987,8</b>	<b>1.009,2</b>	<b>1.016,0</b>	<b>1.037,9</b>	<b>1.048,7</b>	<b>1.058,1</b>
<b>Lettonia</b>	7,4	10,2	6,3	9,1	10,5	11,3	12,4	14,3	12,8
<b>Lituania</b>	-	5,3	5,5	6,4	6,5	7,9	8,2	8,1	9,2
<b>Lussemburgo</b>	3,9	5,3	4,8	5,5	6,3	6,9	7,6	6,4	6,9
<b>Malta</b>	1,6	1,6	1,9	1,7	2,3	2,4	1,9	1,7	2,7
<b>Norvegia</b>	35,8	40	36,4	34	32,7	32,3	32,6	34,6	33,6
<b>Paesi Bassi</b>	244,1	229,4	227,9	239,7	257,9	306,1	316,8	327,7	319,1
<b>Polonia</b>	177,5	196,7	218	226,4	244,1	255	263,3	271,3	295,4
<b>Portogallo</b>	65	63,6	61,9	70,9	69,5	74,5	71,9	75,1	77,4
<b>Regno Unito</b>	594,8	664,1	704,5	695,3	724,6	743,4	783,9	795,8	826,2
<b>Repubblica Ceca</b>	97,7	105,4	112,8	110,7	117,2	114,5	126,3	121	123,7
<b>Romania</b>	24,1	28,2	30,1	37,3	40,2	37	38,6	35,2	37,1
<b>Slovacchia</b>	40,4	50,9	47,2	52	51,5	55,2	60,1	62,6	70,9
<b>Slovenia</b>	9,7	10,4	14,7	14,2	13	13,1	15,5	16	19
<b>Spagna</b>	364,3	350,3	353,3	350,5	351	374,7	398,8	392,3	411
<b>Svezia</b>	80,1	82,1	82,4	82,3	82,9	79,7	81,9	85,2	84,7
<b>Svizzera</b>	87,3	110,3	107	107,4	114,5	118,6	121	122,3	123,3
<b>Ungheria</b>	57,9	56,4	54,3	61,7	54,9	55,8	60,7	65,5	60,5
<b>Unione Europea (28 paesi)</b>	<b>4.617,3</b>	<b>4.820,2</b>	<b>4.981,7</b>	<b>5.094,7</b>	<b>5.172,7</b>	<b>5.233,0</b>	<b>5.454,3</b>	<b>5.524,5</b>	<b>5.633,1</b>

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati EUROSTAT "Rilevazione europea sulle forze di lavoro"

Figura 1.1: Incidenza dei liberi professionisti\* nei Paesi europei (numero di liberi professionisti per 1000 abitanti)

Valori assoluti in migliaia. Anno 2017.

	LP*1000ab
Austria	10,3
Belgio	14,9
Bulgaria	5,5
Croazia	5,8
Danimarca	7,8
Estonia	6,9
Finlandia	9,5
Francia	9,9
Germania	11,1
Grecia	14,3
Irlanda	9,1
Islanda	12,4
Italia	17,3
Lettonia	6,3
Lituania	3,4
Lussemburgo	11,0
Malta	6,5
Norvegia	6,2
Paesi Bassi	19,0
Polonia	7,9
Portogallo	7,0
Regno Unito	12,1
Repubblica Ceca	12,1
Romania	1,9
Slovacchia	13,0
Slovenia	8,5
Spagna	9,3
Svezia	8,6
Svizzera	14,6
Ungheria	6,5
<b>Unione Europea (28 paesi)</b>	<b>11,0</b>

Figura 1.2: Variazione del numero di liberi professionisti\* per 1000 abitanti in Europa: distribuzione territoriale

Anni 2009 - 2016.

	Variazioni
Norvegia	-10,0%
Grecia	0,5%
Danimarca	2,5%
Irlanda	4,5%
Svezia	4,7%
Germania	5,2%
Italia	7,3%
Bulgaria	10,0%
Austria	12,1%
Ungheria	12,5%
Spagna	15,5%
Portogallo	17,7%
Repubblica Ceca	17,9%
Belgio	18,0%
Svizzera	21,0%
Finlandia	22,4%
Regno Unito	23,2%
Francia	24,6%
Romania	32,2%
Islanda	37,5%
Paesi Bassi	38,4%
Croazia	41,1%
Lussemburgo	41,4%
Malta	45,1%
Estonia	46,0%
Polonia	46,6%
Slovacchia	47,2%
Slovenia	50,9%
Lettonia	64,9%
Lituania	67,3%
<b>Unione Europea (28 paesi)</b>	<b>16,3%</b>

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati EUROSTAT "Rilevazione europea sulle forze di lavoro"

Figura 1.3: Pil pro capite e incidenza (per 1000 abitanti) dei liberi professionisti\* nei Paesi europei

Anno 2017.

	PIL pro capite	LP*1000 ab.
Austria	42.139,7	10,3
Belgio	38.514,3	14,9
Bulgaria	7.101,0	5,5
Croazia	11.717,5	5,8
Danimarca	50.162,7	7,8
Estonia	17.483,8	6,9
Finlandia	40.616,0	9,5
Francia	34.210,1	9,9
Germania	39.545,4	11,1
Grecia	16.505,6	14,3
Irlanda	61.899,7	9,1
Islanda	62.635,6	12,4
Italia	28.337,2	17,3
Lettonia	13.771,8	6,3
Lituania	14.697,5	3,4
Lussemburgo	93.754,3	11,0
Malta	24.133,5	6,5
Norvegia	67.265,8	6,2
Paesi Bassi	42.921,7	19,0
Polonia	12.261,5	7,9
Portogallo	18.727,4	7,0
Regno Unito	35.319,0	12,1
Repubblica Ceca	18.151,0	12,1
Romania	9.563,5	1,9
Slovacchia	15.635,7	13,0
Slovenia	20.948,8	8,5
Spagna	25.009,9	9,3
Svezia	47.761,4	8,6
Svizzera	71.383,4	14,6
Ungheria	12.604,6	6,5
<b>Unione Europea (28 paesi)</b>	<b>29.962,4</b>	<b>11,0</b>

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati EUROSTAT "Rilevazione europea sulle forze di lavoro"

Figura 2.4: Principali paesi di emigrazione per alcune professioni.

*Dati percentuali. Anni 1997 - 2017.*

		<b>Italia</b>	<b>Totale</b>
<b>Medico</b>	<b>Svizzera</b>	4.388	34.518
	<b>Regno unito</b>	3.751	27.981
	<b>Belgio</b>	814	7.180
	<b>Spagna</b>	682	3.108
	<b>Germania</b>	487	12.663
	<b>Svezia</b>	286	9.211
	<b>Norvegia</b>	78	14.170
	<b>Altri paesi UE</b>	1.051	24.014
<b>Infermiere</b>	<b>Regno Unito</b>	5.898	44.799
	<b>Svizzera</b>	1.175	23.328
	<b>Belgio</b>	771	9.389
	<b>Francia</b>	454	4.952
	<b>Austria</b>	158	9.992
	<b>Norvegia</b>	27	18.832
	<b>Altri paesi UE</b>	219	27.434
	<b>Insegnante</b>	<b>Regno Unito</b>	1.142
<b>Germania</b>		819	14.449
<b>Austria</b>		159	2.317
<b>Cipro</b>		107	15.159
<b>Svezia</b>		90	7.382
<b>Altri paesi UE</b>		799	23.544

*Fonte: European Commission, Regulated professions database*

Figura 3.5: Incidenza dei liberi professionisti con dipendenti e distribuzione per settore di attività economica

*Anno 2017.*

<b>Hai dei dipendenti?</b>		<b>Num di dipendenti per settore</b>	
<b>Si</b>	205.771	<b>Area amministrativa</b>	50.433
<b>No</b>	1.254.905	<b>Sanità e assistenza sociale</b>	43.090
		<b>Commercio, finanza e immobiliare</b>	34.256
<b>Totale</b>	1.460.677	<b>Area legale</b>	30.246
		<b>Servizi alle imprese e tempo libero</b>	24.608
		<b>Area tecnica</b>	17.260
		<b>Veterinari e altre attività scientifiche</b>	5.879
		<b>Totale</b>	205.771

*Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT "Rilevazione sulle forze di lavoro" 2017*

Figura 3.6: Composizione dei liberi professionisti per genere e ripartizione

Anno 2017.

	Maschi	Femmine	Totale
<b>Nord Ovest</b>	294.380	157.317	451.697
<b>Nord Est</b>	175.775	105.924	281.700
<b>Centro</b>	221.802	141.377	363.179
<b>Sud e isole</b>	258.821	105.279	364.100
<b>Italia</b>	950.778	509.898	1.460.677

Figura 3.7: Composizione dei liberi professionisti per classe d'età e genere

Anno 2017.

	Maschi	Femmine	Totale
<b>15-34</b>	120.685	116.319	237.004
<b>35-44</b>	241.447	178.618	420.065
<b>45-54</b>	283.609	127.641	411.251
<b>55-64</b>	210.565	71.042	281.607
<b>65+</b>	94.472	16.277	110.750
<b>Totale</b>	950.778	509.898	1.460.677

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT "Rilevazione sulle forze di lavoro" 2017

Tabella 3.9: Liberi professionisti per anno, classe d'età ed età media

Anni 2009 e 2017.

	2009	2017
<b>15-24</b>	12.823	10.492
<b>25-34</b>	228.259	226.513
<b>35-44</b>	418.463	420.065
<b>45-54</b>	299.586	411.251
<b>55-64</b>	179.274	281.607
<b>65-74</b>	56.550	95.192
<b>75 e +</b>	9.664	15.558
<b>Totale</b>	1.204.618	1.460.676
<b>Età media</b>	44,6	46,8

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT "Rilevazione sulle forze di lavoro" 2017

Figura 10.1: Datori di lavoro iscritti a Cadiprof per ripartizione

Anno 2017.

	Num. datori di lavoro
<b>Nord Ovest</b>	22.424
<b>Nord Est</b>	29.165
<b>Centro</b>	16.881
<b>Sud e isole</b>	10.052
<b>Italia</b>	78.522

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Figura 10.2: Piramidi dell'età dei dipendenti iscritti a Cadiprof

Anni 2008 - 2017.

	2008			2017		
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale
<b>fino a 30 anni</b>	4.376	36.598	40.974	8.517	48.347	56.864
<b>da 31 a 40 anni</b>	2.959	28.090	31.049	6.795	56.886	63.681
<b>da 41 a 50 anni</b>	1.366	8.281	9.647	4.422	37.142	41.564
<b>da 51 a 60 anni</b>	4.247	26.768	31.015	6.130	25.686	31.816
<b>oltre 60 anni</b>	248	756	1.004	1.396	4.986	6.382
<b>Totale</b>	13.196	100.493	113.689	27.260	173.047	200.307

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Tabella 10.4: Incremento annuo dei dipendenti iscritti a Cadiprof per ripartizione territoriale

Anni 2009 - 2017.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Nord Est</b>	37.911	39.979	45.159	50.239	51.456	51.730	54.729	56.427	57.942
<b>Nord Ovest</b>	52.505	55.153	61.241	66.165	67.837	68.165	71.427	73.457	75.158
<b>Centro</b>	22.128	23.685	28.373	32.720	35.089	36.295	38.520	40.614	42.038
<b>Sud e Isole</b>	10.285	11.167	13.603	16.179	18.775	19.608	21.561	23.481	25.169
<b>Totale</b>	122.829	129.984	148.376	165.303	173.157	175.798	186.237	193.979	200.307

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Tabella 10.10: Percentuale di stabilizzazioni per anno

Anni 2010 - 2017.

	Maschi	Femmine	Totale
<b>2010</b>	73	606	679
<b>2011</b>	1.396	10.699	12.095
<b>2012</b>	831	5.030	5.861
<b>2013</b>	628	3.968	4.596
<b>2014</b>	567	3.348	3.915
<b>2015</b>	1.013	5.692	6.705
<b>2016</b>	771	4.285	5.056
<b>2017</b>	682	3.491	4.173

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Figura 10.4: Percentuale di donne che passano da full-time a part-time per età ed anno

Anni 2010 - 2017.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>fino a 30 anni</b>	83	1.554	1.950	2.363	2.322	2.366	2.258	2.082
<b>da 31 a 40 anni</b>	159	2.505	3.388	4.165	4.675	5.541	5.762	5.823
<b>da 41 a 50 anni</b>	112	1.727	2.457	3.197	3.620	4.386	4.712	5.038
<b>da 51 a 60 anni</b>	26	518	796	1.101	1.388	1.927	2.198	2.506
<b>oltre 60 anni</b>	3	39	60	101	136	200	245	296
<b>Totale</b>	383	6.343	8.651	10.927	12.141	14.420	15.175	15.745

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Figura 10.5: Tipi di prestazioni

Anni 2010 e 2017.

	2010	2017
<b>Prestazioni in rete</b>	10.392	47.362
<b>Prestazioni indirette</b>	92.782	174.290
<b>Pacchetto famiglia</b>	5.664	8.780
<b>Totale</b>	108.838	230.432

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Figura 10.6: Prestazioni per tipologia ed età

Anno 2017.

	fino a 30 anni	da 31 a 40 anni	da 41 a 50 anni	da 51 a 60 anni	oltre 60 anni
<b>Accertamenti diagnostici e visite specialistiche</b>	5.905	18.969	25.717	15.069	1.382
<b>Alta specializzazione</b>	1.192	4.080	6.290	4.086	488
<b>Assistenza familiari</b>	10	111	297	274	22
<b>Grandi interventi</b>	17	106	268	234	49
<b>Interventi chirurgici ambulatoriali e Day Hospital</b>	115	328	380	279	40
<b>Interventi chirurgici e ricoveri</b>	25	52	67	67	13
<b>Maternità / Paternità</b>	5.386	18.318	1.681	52	-
<b>Misure per l'infanzia</b>	525	4.525	1.020	13	-
<b>Prest. Odontoiatriche</b>	2.858	7.450	7.596	4.271	364
<b>Ticket accertamenti diagnostici</b>	8.365	24.542	28.449	19.596	1.829
<b>Trattamenti psicologici o fisioterapici</b>	617	1.896	2.751	2.144	206
<b>Altro</b>	1	8	16	15	2
<b>Totale</b>	25.017	80.387	74.532	46.101	4.395

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof



Figura 10.7: Percentuale di donne che usufruiscono dei servizi collegati alla maternità per anno

Anni 2008 - 2017.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>fino a 30 anni</b>	1.280	1.122	1.855	5.472	5.722	7.227	7.107	6.460	6.237	5.386
<b>da 31 a 40 anni</b>	2.701	2.824	4.159	13.506	14.813	18.768	19.455	18.049	18.484	18.318
<b>da 41 a 50 anni</b>	248	180	303	1.313	1.344	1.824	1.816	1.903	1.793	1.681
<b>da 51 a 60 anni</b>	40	30	30	96	90	109	104	124	61	52
<b>oltre 60 anni</b>	1	-	17	6	2	4	3	5	4	-
<b>Totale</b>	4.270	4.156	6.364	20.393	21.971	27.932	28.485	26.541	26.579	25.437

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Figura 11.1: Iscritti alla gestione professionisti per genere ed età

Anno 2017.

	Maschi	Femmine	Totale
<b>fino a 30 anni</b>	259	180	439
<b>da 31 a 40 anni</b>	3.007	1.665	4.672
<b>da 41 a 50 anni</b>	10.686	5.260	15.946
<b>da 51 a 60 anni</b>	18.855	6.879	25.734
<b>oltre 60 anni</b>	19.913	4.022	23.935
<b>Totale</b>	52.720	18.006	70.726

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ebipro

Figura 11.2: Studi o aziende aderenti a Fondoprofessioni per anno e ripartizione.

Anni 2013 - 2017.

	Nord ovest	Nord est	Centro	Sud e Isole	Totale
<b>2013</b>	17.010	18.051	9.199	10.853	55.113
<b>2014</b>	17.519	18.783	10.224	10.914	57.440
<b>2015</b>	17.095	19.588	10.922	11.753	59.357
<b>2016</b>	17.867	20.209	11.398	12.138	61.612
<b>2017</b>	18.044	20.595	10.889	12.755	62.282

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ebipro

## Fonti e metodi

### Classificazione dei settori di attività economica

Le sezioni e le divisioni ATECO 2007 sono state riaggregate in base alle aree di interesse, secondo lo schema di seguito riportato.

<b>Area legale</b>	69.1	Attività degli studi legali
<b>Area amministrativa</b>	69.2	Contabilità, controllo e revisione contabile, consulenza in materia fiscale e del lavoro
	70	Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale
	73	Pubblicità e ricerche di mercato
<b>Area tecnica</b>	71	Attività degli studi di architettura e di ingegneria; collaudi e analisi tecniche
<b>Veterinari ed altre attività scientifiche</b>	75	Servizi veterinari
	72	Ricerca scientifica e sviluppo
	74	Altre attività professionali, scientifiche e tecniche
<b>Sanità e assistenza sociale</b>	Q	Sanità e assistenza sociale
<b>Commercio, finanza e immobiliare</b>	G	Commercio all'ingrosso e al dettaglio; riparazione di autoveicoli e motocicli
	K	Attività finanziarie e assicurative
	L	Attività immobiliari
<b>Servizi alle imprese e tempo libero</b>		Restanti

### 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).

## AdEPP

L'Associazione degli enti previdenziali privati (AdEPP) ha l'adesione di 19 Casse di previdenza privata ed assistenza obbligatoria cui aderiscono oltre 2 milioni di professionisti. Tutti gli Enti appartenenti all'AdEPP nascono con lo stesso scopo sociale a sostegno degli iscritti e delle loro famiglie dal punto di vista previdenziale ed assistenziale, pur evidenziando una marcata eterogeneità per quanto riguarda la genesi, la storia, la regolamentazione in termini di contribuzione e di erogazione delle prestazioni e, inoltre, per le esigenze dei propri iscritti. L'aggregazione dei dati a livello di Associazione, nel suo complesso, ne risulta non semplice e a volte si incorre nella necessità di operare approssimazioni ragionate su dati non omogenei o a volte assenti.

- **Tipo di dato:** dati aggregati.
- **Periodicità:** annuale.
- **Dettaglio:** gli aggregati e gli indicatori possono essere analizzati:
  - per territorio (fino a livello regionale)
  - per caratteristiche socio-demografiche (sesso e età).

- **Tipologia:** censuari.

La prima modalità di aggregazione viene effettuata discriminando le Casse in base al Decreto Legislativo con il quale queste hanno visto riconosciuta la loro personalità giuridica di diritto privato. Il secondo criterio di classificazione degli Enti appartenenti all'AdEPP discrimina le Casse in base all'area professionale di appartenenza: area giuridica (AG), rete delle professioni tecniche (RPT), area economico sociale (AES), area sanitaria (AS).

- **Popolazione di riferimento:** gli iscritti agli enti previdenziali privati. Le casse di integrazione considerate sono riportate nella seguente tabella.

CATEGORIA PROFESSIONALE	CASSA
Periti industriali	EPPI
Biologi	ENPAB
Consulenti del lavoro	ENPACL
Commercialisti	CNPADC

Ragionieri e periti commerciali	CNPR
Notai	CNN
Geometri e Geometri laureati	CIPAG
Medici e odontoiatri	ENPAM
Psicologi	ENPAP
Veterinari	ENPAV
Avvocati	CF
Infermieri	ENPAPI
Addetti e impiegati in agricoltura	ENPAIA
Periti Agrari e Agrotecnici	ENPAIA
Attuari	EPAP
Agronomi e forestali	EPAP
Chimici	EPAP
Geologi	EPAP
Architetti	INARCASSA
Ingegneri	INARCASSA
Giornalisti	INPGI

- **Tecniche di rilevazione:** il centro Studi AdEPP raccoglie i dati forniti dagli Enti di Previdenza appartenenti all'associazione.

## 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.

## SOSE

La Società, operativa dal 1999, svolge tutte le attività relative alla costruzione, realizzazione e aggiornamento degli Studi di Settore, nonché ogni altra attività di analisi strategica dei dati e di supporto metodologico all'Amministrazione finanziaria in materia tributaria e di economia d'impresa, al fine di creare sistemi di prevenzione dell'evasione, nonché di determinare i fabbisogni standard in attuazione del Federalismo Fiscale.

Ha l'obiettivo di creare un processo metodologico, controllato dall'Amministrazione finanziaria e finalizzato all'individuazione di una corretta, equa e trasparente fiscalità d'impresa.

Gli Studi di Settore consentono di valutare la capacità delle imprese e dei professionisti di produrre ricavi o conseguire compensi, in relazione alla struttura organizzativa adottata e all'ambiente economico in cui operano.

Le statistiche sono state elaborate solo sui soggetti che applicano gli studi di settore, limitatamente alle posizioni considerate elaborabili in quanto:

- non presentano errori tecnici nella predisposizione della posizione telematica (posizioni non calcolabili o non conformi);
- non presentano cause di esclusione dall'applicazione degli Studi di Settore;
- non presentano forti anomalie dal punto di vista statistico (ad es. contribuenti con elementi contabili assenti o elementi contabili errati).

## 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, ordinarie 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](http://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.

## 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 ovvero la CONFPROFESSIONI, la CONFEDERTECNICA, la CIPA (quali Parti datoriali), la FILCAMS-CGIL, la FISASCAT-CISL, la UILTUCS-UIL (quali Parti sindacali).

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 delle Professioni

Costituito dalle parti sociali del settore studi professionali è chiamato dal Ccnl del comparto ad operare in ambiti strategici come la tutela della sicurezza e della salute sul lavoro, la formazione, la conciliazione dei tempi di vita e lavoro e il sostegno al reddito. 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 Fondoprofessionisti, il Fondo interprofessionale per la formazione continua, l'Ente rafforza il sistema e le sinergie necessarie per la tutela degli addetti del settore.

L'adesione al sistema della bilateralità (Cadiprof ed Ebipro) è obbligatoria per tutti i datori di lavoro che applicano il Ccnl studi professionali. Il contributo complessivo è di 22 euro per lavoratore per 12 mensilità.

## FONDOPROFESSIONI

Fondoprofessionisti, 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, tra Consilp-Confprofessionisti, Confedertecnica, Cipa e Cgil, Cisl, Uil.

Fondoprofessionisti 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 Confprofessionisti, Confedertecnica, Cipa e Filcams CGIL, Fisascat CISL, UILTuCS UIL 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.



## 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).

<b>FORZE LAVORO</b>	L'insieme delle persone occupate e di quelle in cerca di occupazione. (Tratto da Istat – Rapporto annuale 2018).
<b>IMPRESA</b>	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).
<b>INATTIVI IN ETÀ DA LAVORO (O NON FORZE DI LAVORO)</b>	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).
<b>LAVORATORE AUTONOMO</b>	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).
<b>LAVORATORE DIPENDENTE</b>	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).
<b>LIBERO PROFESSIONISTA</b>	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**

<b>NORD</b>	
<b>Nord-ovest</b>	Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia
<b>Nord-est</b>	Trentino-Alto Adige, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna
<b>CENTRO</b>	Toscana, Umbria, Marche, Lazio
<b>MEZZOGIORNO</b>	
<b>Sud</b>	Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria
<b>Isole</b>	Sicilia, Sardegna

## Bibliografia

Antonini L., (2012). *Sulle funzioni pubbliche e sussidiarie delle libere professioni*. Roma: Fondazione Magna Carta.

Bagnasco A., (2008). *Ceto medio. Perché e come occuparsene*. Bologna: Il Mulino.

Bagnasco A., (2016). *La questione del ceto medio. Un racconto del cambiamento sociale*. Bologna: Il Mulino.

Bologna S., (2018). *The rise of the european self-employed workforce*. Milano-Udine: Mimesis International.

Canavesi G., (a cura di, 2017). *La previdenza dei liberi professionisti dalla privatizzazione alla Riforma Fornero*. Torino: Giappichelli.

CENSIS, (2017). *51° Rapporto sulla situazione sociale del Paese*. Roma: Franco Angeli.

Centro studi AdEPP, (2016). *Sesto Rapporto sulla previdenza privata italiana*. <http://www.adepp.info/wp-content/uploads/2016/12/VI-Rapporto-Adepp.pdf>

Centro studi AdEPP, (2017). *VII Rapporto sulla previdenza privata*. <http://www.adepp.info/wp-content/uploads/2017/12/VII-Rapporto-AdEPP-2017-definitivo.pdf>

Centro Studi e Ricerche di Itinerari Previdenziali, (2018). *Quinto Rapporto su Il Bilancio del Sistema Previdenziale italiano. Andamenti finanziari e demografici delle pensioni e dell'assistenza per l'anno 2016*. <http://www.itinerariprevidenziali.it/site/home/biblioteca/pubblicazioni/documento32046141.html>

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.

Della Cananea G., (2003). *L'ordinamento delle professioni*. in S. Cassese (a cura di), *Trattato di diritto amministrativo. Parte speciale*. tomo II. Milano: Giuffrè.

De Vitiis, C., Di Consiglio, L., & Falorsi, S. (2005). *Studio del disegno campionario per la nuova rilevazione continua sulle Forze di Lavoro*. Roma: Contributi ISTAT.

D'Alfonso S., De Chiara A., Manfredi G., (2018). *Mafie e libere professioni: come contrastare l'aerea grigia*. Roma: Donzelli Editore.

Eurostat, (2017). *Employment and unemployment (LFS) Database*.  
<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

Feltrin P., (a cura di, 2013). *Trasformazioni delle professioni e regolazione in Europa*. Milano: Wolters Kluwer Italia.

Freidson E., (2001). *Professionalism: the third logic*, London: Polity Press.

INPS, (2016). *XV Rapporto annuale*, a cura di Coordinamento integrato per l'analisi ed il monitoraggio della soddisfazione dell'utenza finalizzato alla riduzione del rischio reputazionale, Direzione Centrale Studi e Ricerche.  
[https://www.inps.it/docallegatiNP/DatiEBilanci/rapportiannualiinps/Documents/INPS\\_rapporto\\_2016.pdf](https://www.inps.it/docallegatiNP/DatiEBilanci/rapportiannualiinps/Documents/INPS_rapporto_2016.pdf)

ISFOL, (2008). *Rapporto 2008 Isfol*. Cosenza: Rubbettino.

ISTAT, (2017). *Rilevazione continua sulle forze di lavoro*. Roma: Istat.

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](http://www.istat.it/it/files/2016/05/Ra2016.pdf)

Leighton P. & Brown D., (2013). *Future working: The rise of Europe's independent professionals*. London: EFIP/PCG.

Montanari A., (2009). *Professioni regolamentate e mercato nell'Unione Europea*, in "Italian Labour Law E-Journal".

Osservatorio delle libere professioni, (2017). *Rapporto 2017 sulle libere professioni in Italia*. Milano: Wolters Kluwer Italia.  
[http://www.confprofessioni.eu/sites/default/files/rapporto\\_2017\\_libere\\_professioni.pdf](http://www.confprofessioni.eu/sites/default/files/rapporto_2017_libere_professioni.pdf)

Osservatorio UniCredit Piccole Imprese, (2009). *Rapporto UniCredit sulle piccole imprese*. Milano: Unicredit SpA.

Pezzi L., Lucaferri M., Franzolin D., (1979). *Studi professionali, Contratto Collettivo nazionale di Lavoro 20 dicembre 1978*. Milano: Buffetti Editore.

Ranci C., (a cura di, 2008). *Partite Iva. Il lavoro autonomo nella crisi italiana*. Bologna: Il Mulino.

Spada Research, (2009). *British Professions Today: the state of the sector*. Londra: Spada.  
<http://www.spada.co.uk/wpcontent/uploads/2009/05/spada-british-professions-today.pdf>

Tiraboschi M., (a cura di, 2012). *Il lavoro negli studi professionali. Quadro normativo, modelli organizzativi, tipologie contrattuali in Italia, Francia, Germania e Regno Unito*. Milano: Wolters Kluwer Italia.

Tizzano A., (1985). *Professioni e servizi nella CEE*. Padova: Cedam.

