

## Bollettino sulle libere professioni

*Periodico d'informazione  
a cura dell'Osservatorio delle libere professioni*

*N. 3 – giugno 2023*

Questo bollettino presenta nella prima parte quattro articoli: il primo analizza l'evoluzione degli studi professionali grazie ai dati Cadiprof sulla numerosità degli studi iscritti e dei loro dipendenti, il secondo analizza la condizione professionale dei giovani tra i 15 e i 34 anni, il terzo studia le retribuzioni di fonte *Inps* per qualifica professionale e il quarto riporta il consueto aggiornamento sull'occupazione in Italia. Nella seconda parte, viene fornita una sintesi dei sistemi d'istruzione in Europa e del conseguente grado di scolarizzazione nei diversi paesi europei. Nella terza parte, con la sezione "Le news dall'Italia" dedicata alle novità normative, si illustrano i principali contenuti in merito al Decreto-legge "Bollette", all'Equo Compenso, al Salario minimo, al Decreto-legge "Lavoro", alla Delega Fiscale e alle Circolari *Inps* su domande per la cassa integrazione emergenziale e indennità una tantum per i lavoratori automi per le zone colpite da alluvioni.

### **IN PRIMO PIANO:**

#### **I numeri che contano:**

- L'evoluzione degli studi professionali
- Un'analisi sulla condizione professionale dei giovani tra i 15 e i 34 anni
- Uno studio sulle retribuzioni di fonte *Inps* (dati deflazionati)
- L'occupazione nei primi mesi del 2023

#### **Le news dall'Europa e dal mondo**

- I sistemi d'istruzione in Europa

#### **Le news dall'Italia**

- L'attività normativa e regolamentare sui liberi professionisti: Decreto-legge "Bollette", DEF 2023; Equo Compenso; Salario minimo; Decreto-legge "Lavoro"; Delega Fiscale; Circolari *Inps* su domande per la cassa integrazione emergenziale e indennità una tantum per i lavoratori automi per le zone colpite da alluvioni – a cura dell'Ufficio Studi di Confprofessioni

### **SEGNALAZIONI:**

Documenti istituzionali e normative (n.6 articoli)

Studi e ricerche (n.3 articoli)

Lecture e rassegna stampa (n.4 articoli)

### **CHI SIAMO**

## L'evoluzione degli studi professionali

L'analisi dei dati della Cassa di Assistenza Sanitaria Integrativa per i Lavoratori degli Studi Professionali (Cadiprof) permette, grazie alla quantità e alla stabilità degli studi iscritti, di comprendere come sia cambiata la natura giuridica degli studi professionali. Infatti, si osserva dalla Tabella 1 come a dicembre 2022 siano circa 78 mila gli studi iscritti che utilizzano per i propri dipendenti Cadiprof. Grazie all'elevato numero di studi iscritti è possibile riportare tali andamenti all'universo dei liberi professionisti con dipendenti.

Si deve sottolineare che, in generale, si assiste a un aumento per tutte le forme giuridiche dovuto alla crescita della platea della Cassa, che dal 2013 al 2022 registra un incremento nel numero di studi iscritti del +41,4%.

**Tabella 1: Numero di studi professionali iscritti a Cadiprof e variazione 2013-2022, divisione per natura giuridica**

Dati mese di dicembre. Anni 2013-2022.

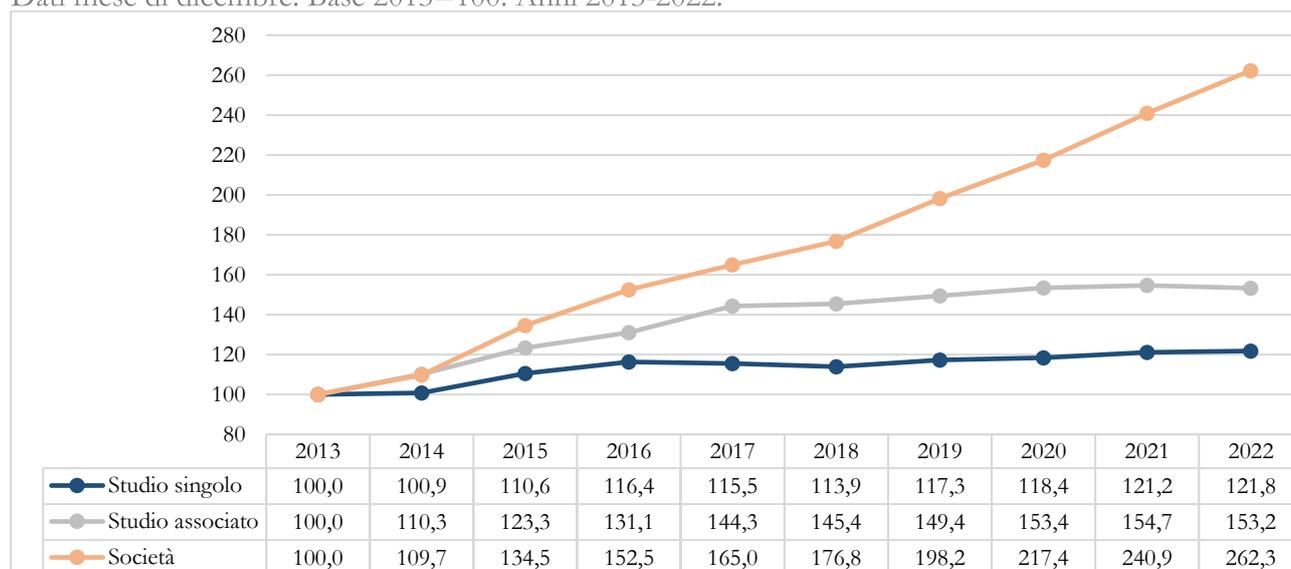
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	Var.2013-2022
<b>Studio singolo</b>	42.010	42.370	46.459	48.895	48.506	47.850	49.281	49.753	50.903	51.176	21,8%
<b>Studio associato</b>	6.943	7.655	8.562	9.103	10.019	10.094	10.376	10.650	10.738	10.639	53,2%
<b>Società</b>	5.963	6.544	8.022	9.092	9.836	10.540	11.816	12.964	14.366	15.641	162,3%
<b>Altro</b>	49	60	98	148	150	166	203	214	252	262	434,7%
<b>Totale</b>	<b>54.965</b>	<b>56.629</b>	<b>63.141</b>	<b>67.238</b>	<b>68.511</b>	<b>68.650</b>	<b>71.676</b>	<b>73.581</b>	<b>76.259</b>	<b>77.718</b>	<b>41,4%</b>

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

Se si osserva l'andamento, ponendo uguale a 100 l'anno 2013, si nota come la crescita maggiore riguardi gli studi professionali con natura giuridica societaria, tale aggregato più che raddoppia in dieci anni; si ricordi che tra questi ci sono anche le società tra professionisti. Mentre gli studi associati crescono di circa il 53% e gli studi singoli aumentano solo del 21,8% (Figura 1).

**Figura 1: Andamento per natura giuridica degli studi professionali iscritti a Cadiprof**

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



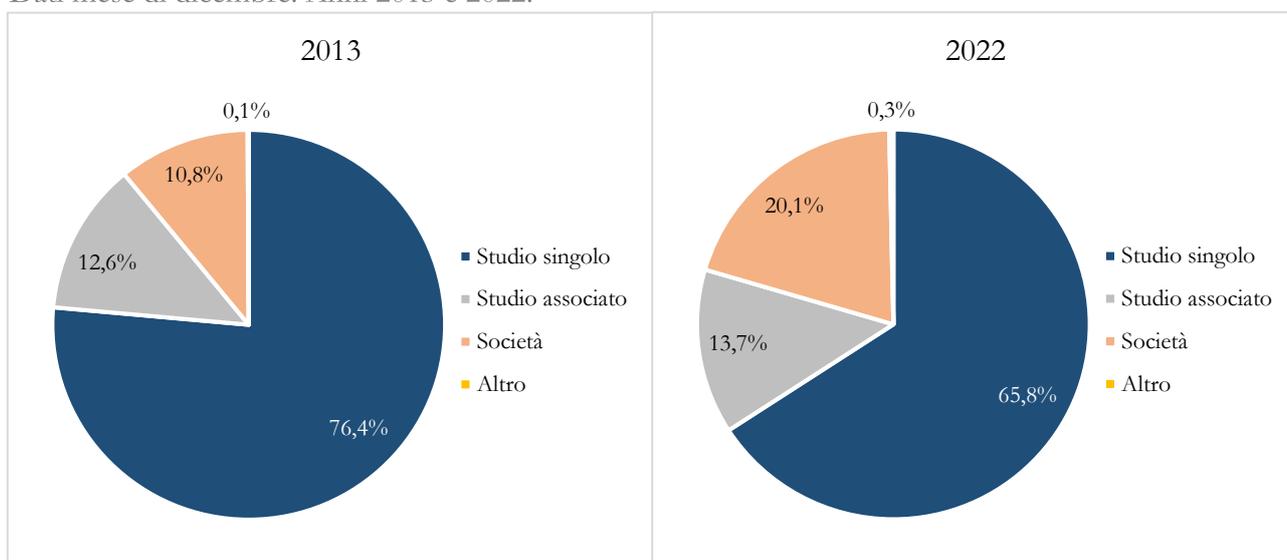
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Mediante la Figura 2, utilizzando la composizione per natura giuridica, si può togliere l'effetto della crescita di Cadiprof e osservare come sia cambiata la tendenza degli studi professionali. Si nota come, mentre nel 2013 i professionisti che sceglievano lo studio singolo erano il 76,4% del totale, nel 2022 la percentuale cala notevolmente riducendosi al 65,8%. Gli studi associati, malgrado crescano molto nel numero assoluto, sono il 13,7% nel 2022 contro il 12,6% del 2013, quindi la crescita percentuale è contenuta; mentre si osserva una forte crescita delle società che passano dall'10,8% al 20,1% del totale.

Si nota, quindi, come ci sia una propensione all'aggregazione sia in forma di studio associato sia, in particolar modo, in forma societaria, malgrado la natura giuridica "Studio singolo" sia ancora utilizzata da più della metà degli studi professionali.

**Figura 2: Composizione degli studi professionali iscritti a Cadiprof, divisione per natura giuridica**

Dati mese di dicembre. Anni 2013 e 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

**Tabella 2: Numero di studi professionali iscritti a Cadiprof, composizione percentuale e variazione 2013-2022, divisione per numero di addetti dello studio professionale**

Dati mese di dicembre. Anni 2013 e 2022.

	2013		2022		Var. 2013-2022	
	Val. assoluto	Composizione %	Val. assoluto	Composizione %	Val. assoluto	Delta composizione %
1 addetto	27.431	49,9%	37.436	48,2%	36,5%	-1,7%
2 addetti	12.033	21,9%	15.926	20,5%	32,4%	-1,4%
3 addetti	6.040	11,0%	8.516	11,0%	41,0%	0,0%
4 addetti	3.283	6,0%	5.013	6,5%	52,7%	0,5%
5 addetti	1.938	3,5%	3.053	3,9%	57,5%	0,4%
da 6 a 9 addetti	2.986	5,4%	4.980	6,4%	66,8%	1,0%
da 10 a 19 addetti	1.083	2,0%	2.238	2,9%	106,6%	0,9%
20 e più addetti	171	0,3%	556	0,7%	225,1%	0,4%
<b>Totale</b>	<b>54.965</b>	<b>100,0%</b>	<b>77.718</b>	<b>100,0%</b>	<b>41,4%</b>	<b>0,0%</b>

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

**Tabella 3: Numero di lavoratori iscritti a Cadiprof, composizione percentuale e variazione 2013-2022, divisione per numero di addetti dello studio professionale**

Dati mese di dicembre. Anni 2013 e 2022.

	2013		2022		Var. 2013-2022	
	Val. assoluto	Composizione %	Val. assoluto	Composizione %	Val. assoluto	Composizione %
1 addetto	27.431	20,5%	37.436	17,0%	36,5%	-3,5%
2 addetti	24.066	18,0%	31.852	14,5%	32,4%	-3,6%
3 addetti	18.120	13,6%	25.548	11,6%	41,0%	-2,0%
4 addetti	13.132	9,8%	20.052	9,1%	52,7%	-0,7%
5 addetti	9.690	7,3%	15.265	6,9%	57,5%	-0,3%
da 6 a 9 addetti	21.003	15,7%	35.126	15,9%	67,2%	0,2%
da 10 a 19 addetti	13.627	10,2%	28.073	12,7%	106,0%	2,5%
20 e più addetti	6.537	4,9%	26.897	12,2%	311,5%	7,3%
<b>Totale</b>	<b>133.606</b>	<b>100,0%</b>	<b>220.249</b>	<b>100,0%</b>	<b>64,8%</b>	<b>0,0%</b>

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

Un altro tema al centro dell'analisi delle forme di aggregazione dei liberi professionisti è la dimensione d'impresa. Si osserva dalla Tabella 2 come gli studi professionali iscritti a Cadiprof crescano maggiormente al crescere del numero di addetti: da 4 addetti in su la crescita è più alta della crescita registrata in generale negli studi professionali; quindi, si osserva un cambiamento nelle dimensioni delle imprese libero professionali. Gli studi professionali con un solo dipendente sono circa il 48% del totale e impiegano solo il 17% dei dipendenti, mentre più del 40% degli addetti è impiegato negli studi professionali più grandi da 6 addetti in su che rappresentano il 10% del totale degli studi (Tabella 3).

**Tabella 4: Composizione per sesso dei lavoratori iscritti a Cadiprof, divisione per numero di addetti dello studio professionale**

Dati mese di dicembre. Anni 2013 e 2022.

	2013				2022			
	Maschi	% maschi	Femmine	% femmine	Maschi	% maschi	Femmine	% femmine
1 addetto	2.234	8,1%	25.197	91,9%	3.526	9,4%	33.910	90,6%
2 addetti	2.158	9,0%	21.908	91,0%	3.475	10,9%	28.377	89,1%
3 addetti	1.830	10,1%	16.290	89,9%	2.978	11,7%	22.570	88,3%
4 addetti	1.472	11,2%	11.660	88,8%	2.585	12,9%	17.467	87,1%
5 addetti	1.122	11,6%	8.568	88,4%	2.121	13,9%	13.144	86,1%
da 6 a 9 addetti	2.899	13,8%	18.104	86,2%	5.428	15,5%	29.698	84,5%
da 10 a 19 addetti	2.210	16,2%	11.417	83,8%	5.274	18,8%	22.799	81,2%
20 e più addetti	1.808	27,7%	4.729	72,3%	7.625	28,3%	19.272	71,7%
<b>Totale</b>	<b>15.733</b>	<b>11,8%</b>	<b>117.873</b>	<b>88,2%</b>	<b>33.012</b>	<b>15,0%</b>	<b>187.237</b>	<b>85,0%</b>

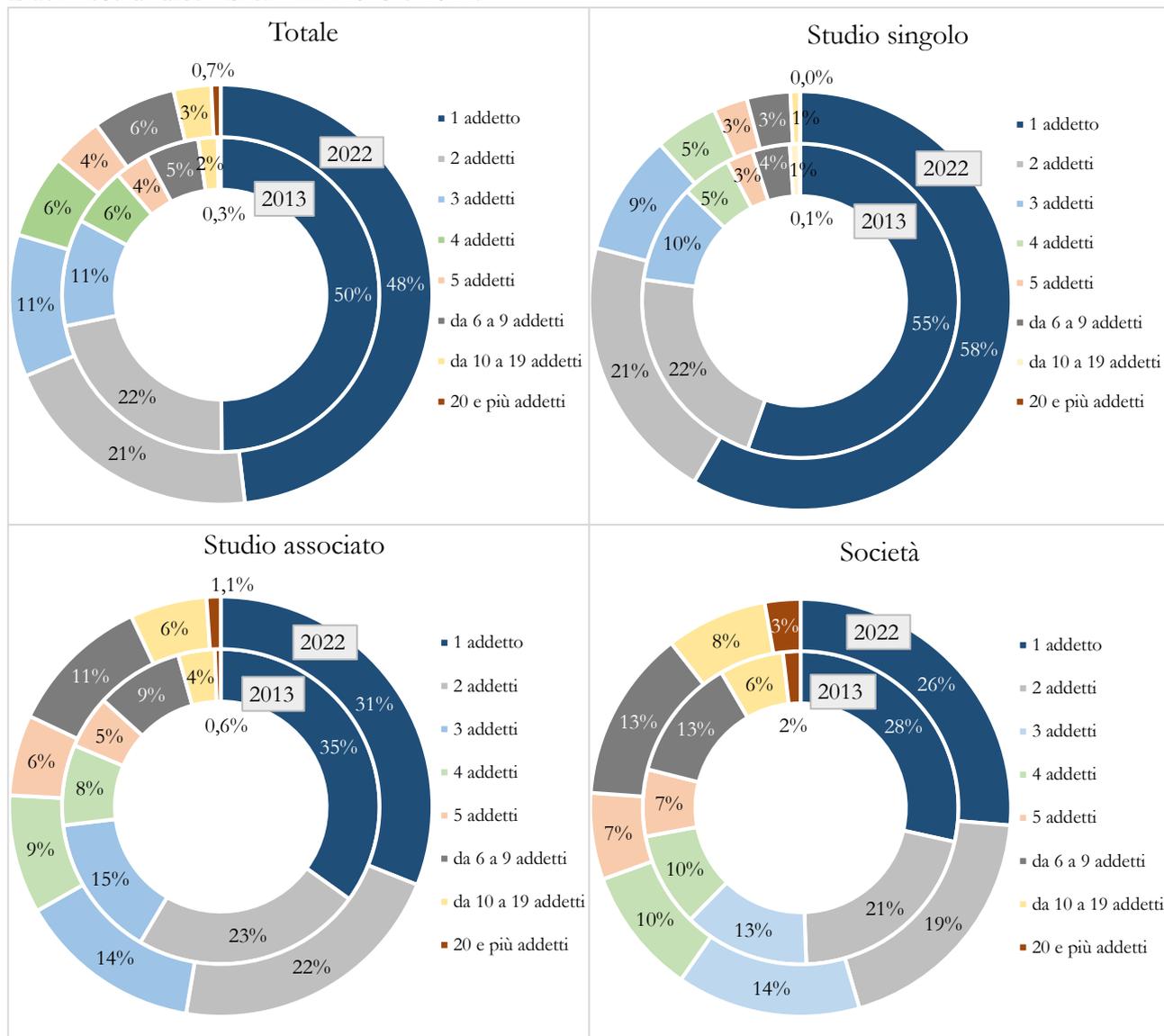
Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

Si osserva dalla Tabella 4 la composizione per sesso dei dipendenti degli studi, al crescere del numero di addetti diminuisce la presenza di donne nell'organico. Negli studi professionali con un addetto il 90,6% dei dipendenti è donna contro il 71,7% degli studi con più di 20 addetti. Si nota un lieve calo della percentuale di donne dal 2013 al 2022 per tutte le classi di addetti.

In termini percentuali, come si nota dalla Figura 3, gli studi con un solo addetto calano dal 50% al 48% dal 2013 al 2022, e con due addetti dal 22% al 21%, al contrario crescono le imprese con più di 6 addetti. In particolare, la crescita nelle classi di addetti più numerose avviene nelle forme giuridiche “Studio associato” e “Società”, che già presentano dimensioni d’impresa più elevate rispetto agli studi singoli. Infatti, gli studi con un addetto nel caso dello studio singolo sono più della metà, mentre si riducono a meno di un terzo negli studi associati e nelle società; si osserva una diminuzione nella dimensione di impresa negli studi singoli con un solo addetto che passano da 55% nel 2013 al 58% nel 2022.

**Figura 3: Composizione degli studi professionali iscritti a Cadiprof, divisione per classe di addetti**

Dati mese di dicembre. Anni 2013 e 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Cadiprof

## Un'analisi sulla condizione professionale dei giovani tra i 15 e i 34 anni

In questo articolo si analizza la situazione professionale dei giovani tra i 15 e i 34 anni attraverso i dati di fonte Istat che permettono di dividere la popolazione tra coloro che studiano e non studiano. Si è scelto di separare queste due categorie analizzando la condizione professionale solo di coloro che non sono in un percorso d'istruzione malgrado anche all'interno degli studenti ci siano occupati, disoccupati e inattivi. Dalla Tabella 1 si osserva come in Italia gli studenti siano in crescita e tra coloro che non studiano la condizione professionale stia migliorando con la crescita in termini assoluti degli occupati e il decremento di disoccupati e inattivi.

**Tabella 1: Popolazione tra i 15 e i 34 anni per condizione professionale**

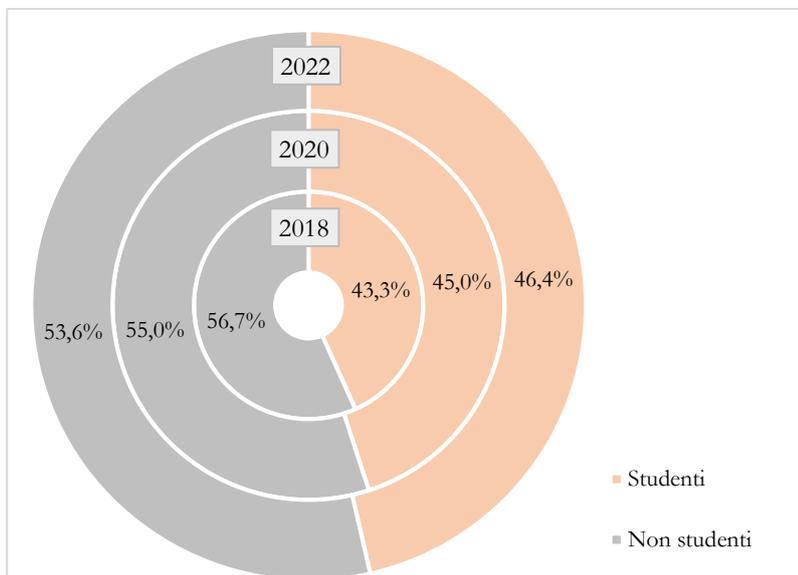
Valori in migliaia. Anni 2018-2022.

	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Studenti</b>	4.338	4.353	4.415	4.322	4.485
<b>Non studenti</b>	7.952	7.850	7.699	7.706	7.476
Occupati	4.784	4.817	4.505	4.592	4.838
Disoccupati	1.173	1.072	984	996	813
Inattivi	1.995	1.961	2.211	2.117	1.825
Forze lavoro potenziali	942	911	1.071	951	737
Non cercano e non disponibili	1.052	1.050	1.141	1.166	1.088
<b>Totale</b>	<b>12.290</b>	<b>12.204</b>	<b>12.114</b>	<b>12.028</b>	<b>11.961</b>

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

**Figura 1: Composizione della popolazione tra i 20 e i 24 anni, divisione per status di studente**

Anni 2018, 2020 e 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

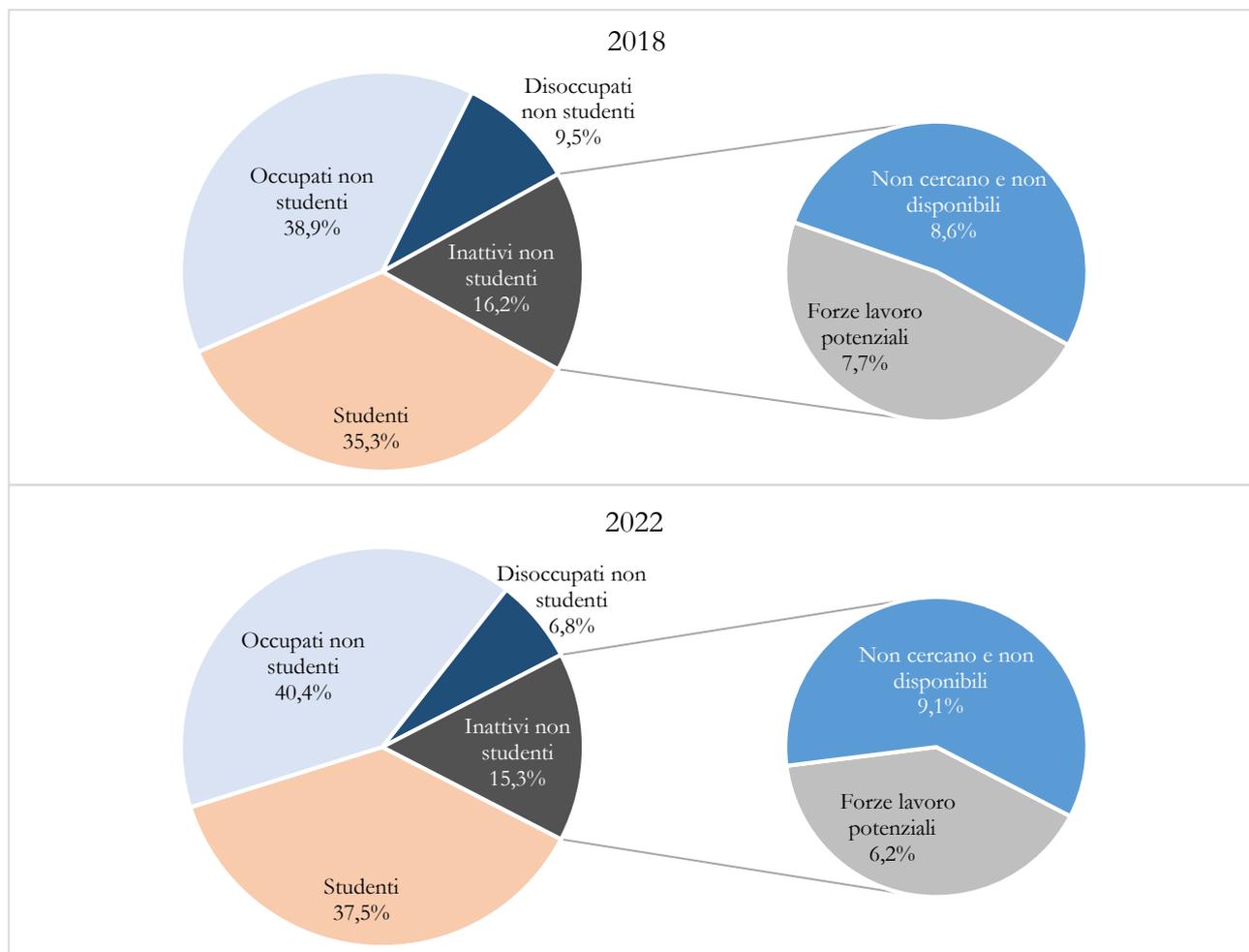
In termini percentuali, gli studenti nel 2018 erano il 35,3% dei giovani tra i 15 e i 34 anni mentre nel 2022 salgono a 37,5% (Figura 2). Osservando la Figura 1 si nota come siano ancora pochi i giovani che scelgono di affrontare un percorso di studi; infatti, nel 2022 meno della metà dei giovani tra i 20 e i 24 anni è impegnato nella formazione.

Nel 2022, i giovani tra i 15 e i 34 anni che non studiano sono il 62,5% del totale; tra questi il 40,4% è occupato, il 6,8% è disoccupato, quindi in cerca di lavoro, e il 15,3% è inattivo (Figura 2). I NEET (*Not in Education, Employment or Training*), considerati molto importanti per lo studio della situazione giovanile in Europa, sono calcolati sommando disoccupati e inattivi; tale approccio rischia di non

tenere conto di quei giovani che malgrado vogliono trovare lavoro non ci riescono a causa delle condizioni poco favorevoli del mercato del lavoro.

**Figura 2: Composizione della popolazione tra i 15 e i 34 anni, divisione per condizione professionale e status di studente**

Anni 2018 e 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Nella Tabella 2 si osservano le differenze, ormai più volte evidenziate, all'interno del territorio italiano. In generale, si osserva un miglioramento nel 2022 in tutte le ripartizioni rispetto agli anni precedenti, gli studenti crescono dal 2018 al 2022 e passano da un minimo del 36,0% nel Nord Ovest a un massimo del 40,3% nel Centro. Le forti disuguaglianze si osservano per condizione professionale: nel Mezzogiorno gli occupati sono il 29,5% del totale contro il 49,2% del Nord Est, il 48,1% del Nord Ovest e il 41,9% del Centro. Gli inattivi sono il 22,9% del totale mentre nelle altre ripartizioni sono circa la metà. Una grande differenza si nota nelle forze lavoro potenziali, cioè gli inattivi disponibili a lavorare, ma che non cercano attivamente un'occupazione e gli inattivi che cercano un'occupazione, ma che non sono disponibili a lavorare immediatamente, questa categoria di inattivi può variare molto a seconda della fiducia nella situazione del mercato del lavoro; nel Mezzogiorno sono l'11,5% contro il 2,9% del Nord e il 3,7% del Centro.

**Tabella 2: Popolazione tra i 15 e i 34 anni per condizione professionale, divisione per ripartizione**

Valori in migliaia. Anni 2018-2022.

	2018		2019		2020		2021		2022	
	Valore assoluto	Valore %								
<b>Nord Ovest</b>	<b>3.080</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.082</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.087</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.088</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.106</b>	<b>100,0%</b>
<b>Studenti</b>	1.075	34,9%	1.079	35,0%	1.088	35,2%	1.060	34,3%	1.117	36,0%
<b>Non studenti</b>	2.005	65,1%	2.003	65,0%	2.000	64,8%	2.028	65,7%	1.989	64,0%
<i>Occupati</i>	1.462	47,5%	1.488	48,3%	1.395	45,2%	1.414	45,8%	1.495	48,1%
<i>Disoccupati</i>	217	7,0%	187	6,1%	178	5,8%	193	6,3%	160	5,2%
<i>Inattivi</i>	327	10,6%	327	10,6%	427	13,8%	421	13,6%	334	10,8%
Forze lavoro potenziali	108	3,5%	94	3,0%	156	5,1%	134	4,3%	91	2,9%
Non cercano e non disponibili	219	7,1%	233	7,6%	270	8,7%	288	9,3%	243	7,8%
<b>Nord Est</b>	<b>2.243</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.252</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.258</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.264</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.283</b>	<b>100,0%</b>
<b>Studenti</b>	792	35,3%	805	35,7%	827	36,6%	830	36,7%	829	36,3%
<b>Non studenti</b>	1.451	64,7%	1.447	64,3%	1.432	63,4%	1.434	63,3%	1.454	63,7%
<i>Occupati</i>	1.081	48,2%	1.101	48,9%	1.039	46,0%	1.057	46,7%	1.124	49,2%
<i>Disoccupati</i>	128	5,7%	123	5,5%	134	5,9%	114	5,0%	92	4,0%
<i>Inattivi</i>	242	10,8%	224	9,9%	259	11,5%	263	11,6%	238	10,4%
Forze lavoro potenziali	75	3,3%	67	3,0%	88	3,9%	85	3,8%	66	2,9%
Non cercano e non disponibili	167	7,4%	156	6,9%	171	7,6%	178	7,9%	172	7,5%
<b>Centro</b>	<b>2.313</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.296</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.280</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.268</b>	<b>100,0%</b>	<b>2.270</b>	<b>100,0%</b>
<b>Studenti</b>	861	37,2%	879	38,3%	887	38,9%	870	38,4%	915	40,3%
<b>Non studenti</b>	1.452	62,8%	1.418	61,7%	1.393	61,1%	1.398	61,6%	1.355	59,7%
<i>Occupati</i>	951	41,1%	941	41,0%	883	38,7%	895	39,5%	951	41,9%
<i>Disoccupati</i>	201	8,7%	179	7,8%	174	7,6%	176	7,8%	137	6,0%
<i>Inattivi</i>	300	13,0%	298	13,0%	336	14,7%	327	14,4%	266	11,7%
Forze lavoro potenziali	115	5,0%	115	5,0%	144	6,3%	133	5,9%	84	3,7%
Non cercano e non disponibili	185	8,0%	183	8,0%	192	8,4%	193	8,5%	182	8,0%
<b>Mezzogiorno</b>	<b>4.654</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.574</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.488</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.409</b>	<b>100,0%</b>	<b>4.302</b>	<b>100,0%</b>
<b>Studenti</b>	1.610	34,6%	1.591	34,8%	1.613	35,9%	1.563	35,4%	1.624	37,7%
<b>Non studenti</b>	3.044	65,4%	2.983	65,2%	2.876	64,1%	2.846	64,6%	2.678	62,3%
<i>Occupati</i>	1.290	27,7%	1.288	28,2%	1.187	26,4%	1.227	27,8%	1.267	29,5%
<i>Disoccupati</i>	628	13,5%	583	12,7%	499	11,1%	513	11,6%	424	9,9%
<i>Inattivi</i>	1.126	24,2%	1.113	24,3%	1.190	26,5%	1.106	25,1%	987	22,9%
Forze lavoro potenziali	645	13,9%	635	13,9%	682	15,2%	599	13,6%	495	11,5%
Non cercano e non disponibili	481	10,3%	478	10,5%	507	11,3%	507	11,5%	492	11,4%
<b>Italia</b>	<b>12.290</b>	<b>100,0%</b>	<b>12.204</b>	<b>100,0%</b>	<b>12.113</b>	<b>100,0%</b>	<b>12.029</b>	<b>100,0%</b>	<b>11.961</b>	<b>100,0%</b>
<b>Studenti</b>	4.338	35,3%	4.354	35,7%	4.415	36,4%	4.323	35,9%	4.485	37,5%
<b>Non studenti</b>	7.952	64,7%	7.851	64,3%	7.701	63,6%	7.706	64,1%	7.476	62,5%
<i>Occupati</i>	4.784	38,9%	4.818	39,5%	4.504	37,2%	4.593	38,2%	4.837	40,4%
<i>Disoccupati</i>	1.174	9,6%	1.072	8,8%	985	8,1%	996	8,3%	813	6,8%
<i>Inattivi</i>	1.995	16,2%	1.962	16,1%	2.212	18,3%	2.117	17,6%	1.825	15,3%
Forze lavoro potenziali	943	7,7%	911	7,5%	1.070	8,8%	951	7,9%	736	6,2%
Non cercano e non disponibili	1.052	8,6%	1.050	8,6%	1.140	9,4%	1.166	9,7%	1.089	9,1%

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

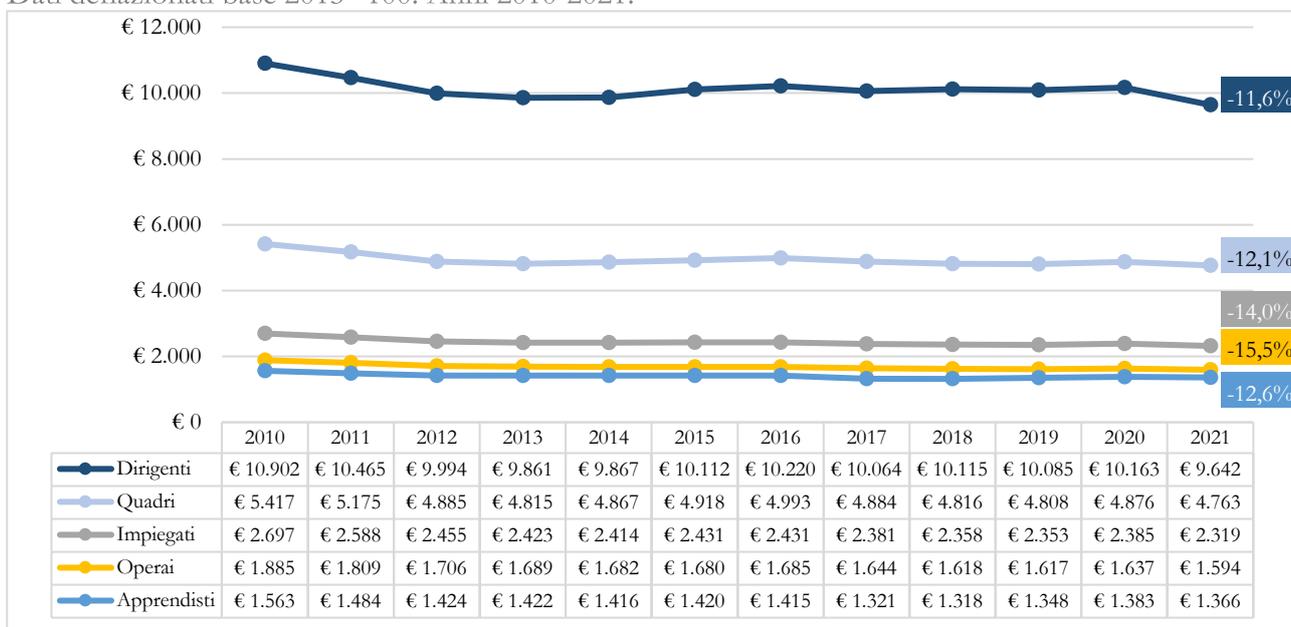
## Uno studio sulle retribuzioni di fonte Inps (dati deflazionati)

L'articolo propone un'analisi sulle retribuzioni di fonte Inps per qualifica professionale sul periodo 2010-2021, questa analisi riprende lo studio presente nel Bollettino 02/2023 – Aprile<sup>1</sup> arricchendolo con i valori delle retribuzioni deflazionati tramite l'Indice dei prezzi al consumo per l'Itera Collettività (NIC).

La Figura 1 esamina l'andamento di lungo periodo della retribuzione mensile lorda imponibile per i lavoratori divisi per qualifica professionale, si nota come per tutti i tipi di lavoratori le retribuzioni calino e non ci sia stata in più di dieci anni una crescita dei salari coerente con il livello di inflazione, in particolar modo la problematica più evidente si osserva nell'ultimo anno in analisi, che ha presentato alti livelli di inflazione sia nel comparto delle materie prima sia in quello delle materie energetiche. La categoria meno colpita è quella dei dirigenti, che subiscono un calo del -11,6% dal 2010 al 2021 mentre gli operai soffrono una perdita percentuale del -15,5%.

**Figura 1: Andamento della retribuzione mensile\* lorda imponibile e variazione 2010-2021, divisione per qualifica professionale**

Dati deflazionati base 2015=100. Anni 2010-2021.



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

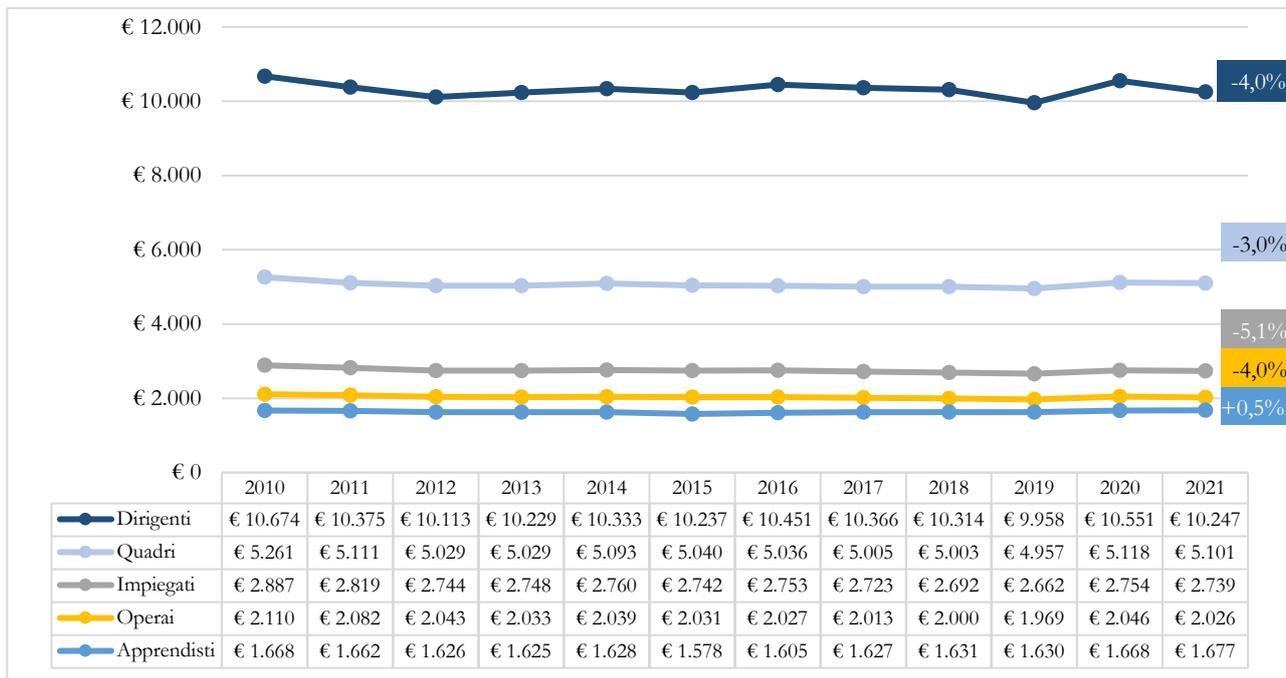
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

La Figura 2 risulta analoga nella costruzione alla figura precedente ma in questo caso l'andamento delle retribuzioni è da considerarsi solo per i lavoratori *full-time*. Le retribuzioni risultano chiaramente più alte e sono più contenute le perdite date dall'inflazione, in questo caso i quadri presentano la riduzione minore dal 2010 al 2021 (-3,0%), mentre il calo più importante si osserva per gli impiegati (-5,1%).

<sup>1</sup> <https://confprofessioni.eu/bollettino-osservatorio-libere-professionioni/bollettino-02-2023-aprile/>

**Figura 2: Andamento della retribuzione mensile\* lorda imponibile solo per i lavoratori full-time e variazione 2010-2021, divisione per qualifica professionale**

Dati deflazionati base 2015=100. Anni 2010-2021.



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

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

**Tabella 1: Retribuzione mensile\* lorda imponibile solo per i lavoratori full-time e variazione 2014-2021, divisione per qualifica professionale**

Dati deflazionati base 2015=100. Anni 2014-2021.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Var. 2014-2021
<b>Altre attività di servizi</b>	<b>5.641</b>	<b>5.885</b>	<b>5.820</b>	<b>5.539</b>	<b>5.920</b>	<b>5.820</b>	<b>5.646</b>	<b>5.504</b>	<b>-2,4%</b>
Dirigenti	9.262	9.792	9.811	9.415	10.353	10.017	9.616	9.278	0,2%
Quadri	5.240	5.036	4.795	4.607	4.796	4.811	5.020	4.925	-3,6%
Impiegati	2.724	2.827	2.853	2.594	2.611	2.633	2.632	2.625	-6,0%
<b>Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento</b>	<b>7.371</b>	<b>7.218</b>	<b>7.033</b>	<b>7.193</b>	<b>7.253</b>	<b>8.214</b>	<b>6.931</b>	<b>6.664</b>	<b>-9,6%</b>
Dirigenti	13.864	13.936	13.143	13.707	13.930	17.052	12.850	12.102	-12,7%
Quadri	4.708	5.077	4.952	5.198	5.251	5.113	5.082	4.934	-5,5%
Impiegati	3.300	2.844	3.167	2.883	2.969	2.955	3.046	3.119	4,8%
<b>Attività dei servizi di alloggio e di ristorazione</b>	<b>6.292</b>	<b>6.119</b>	<b>5.889</b>	<b>6.410</b>	<b>6.249</b>	<b>6.298</b>	<b>5.743</b>	<b>5.834</b>	<b>-7,3%</b>
Dirigenti	12.418	11.896	11.456	13.015	12.172	12.088	10.623	10.616	-14,5%
Quadri	4.510	4.602	4.803	4.753	4.633	4.498	4.392	4.569	0,3%
Impiegati	2.308	2.340	2.336	2.425	2.303	2.307	2.336	2.315	1,3%
<b>Attività finanziarie e assicurative</b>	<b>7.395</b>	<b>7.829</b>	<b>8.118</b>	<b>7.682</b>	<b>7.730</b>	<b>7.837</b>	<b>8.015</b>	<b>7.874</b>	<b>6,5%</b>
Dirigenti	13.282	14.662	15.152	13.837	14.178	14.351	14.656	14.274	7,5%
Quadri	5.379	5.359	5.682	5.634	5.483	5.539	5.707	5.755	2,0%
Impiegati	3.524	3.466	3.520	3.576	3.529	3.621	3.680	3.594	7,0%
<b>Attività immobiliari</b>	<b>5.917</b>	<b>5.851</b>	<b>5.931</b>	<b>5.849</b>	<b>5.916</b>	<b>6.042</b>	<b>5.920</b>	<b>5.875</b>	<b>-0,7%</b>
Dirigenti	9.610	9.559	9.928	10.373	10.512	10.657	10.387	10.248	6,6%
Quadri	5.012	5.113	5.539	5.262	5.297	5.521	5.410	5.450	-14,2%
Impiegati	3.129	3.151	2.689	2.681	2.717	2.740	2.730	2.684	8,7%
<b>Attività manifatturiere</b>	<b>6.746</b>	<b>6.892</b>	<b>6.986</b>	<b>6.926</b>	<b>6.969</b>	<b>7.052</b>	<b>7.165</b>	<b>7.034</b>	<b>4,3%</b>
Dirigenti	11.439	11.659	11.829	11.726	11.910	12.037	12.268	12.049	5,3%
Quadri	5.643	5.791	5.893	5.858	5.764	5.857	5.912	5.776	3,8%
Impiegati	3.158	3.225	3.236	3.195	3.233	3.264	3.313	3.278	2,4%

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

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

## Continuo Tabella 1: Retribuzione mensile\* lorda imponibile solo per i lavoratori full-time e variazione 2014-2021, divisione per qualifica professionale

Dati deflazionati base 2015=100. Anni 2014-2021.

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Var. 2014-2021
<b>Attività professionali, scientifiche e tecniche</b>	<b>5.812</b>	<b>6.344</b>	<b>6.341</b>	<b>6.947</b>	<b>7.170</b>	<b>7.715</b>	<b>7.088</b>	<b>6.372</b>	<b>9,6%</b>
<i>Dirigenti</i>	9.830	11.325	11.272	12.832	13.505	14.921	13.236	11.280	14,7%
<i>Quadri</i>	4.878	5.070	5.131	5.230	5.238	5.387	5.273	5.160	1,0%
<i>Impiegati</i>	2.651	2.637	2.622	2.777	2.768	2.837	2.754	2.677	5,8%
<b>Commercio all'ingrosso e al dettaglio, riparazione di autoveicoli e motocicli</b>	<b>6.398</b>	<b>6.675</b>	<b>6.895</b>	<b>6.785</b>	<b>6.859</b>	<b>6.891</b>	<b>6.856</b>	<b>6.979</b>	<b>9,1%</b>
<i>Dirigenti</i>	11.363	11.993	12.348	12.032	12.263	12.292	12.232	12.529	10,3%
<i>Quadri</i>	5.258	5.298	5.494	5.470	5.501	5.528	5.485	5.556	10,9%
<i>Impiegati</i>	2.573	2.733	2.841	2.856	2.813	2.853	2.853	2.853	5,7%
<b>Costruzioni</b>	<b>5.894</b>	<b>5.925</b>	<b>5.864</b>	<b>5.902</b>	<b>5.840</b>	<b>5.890</b>	<b>5.968</b>	<b>5.896</b>	<b>0,0%</b>
<i>Dirigenti</i>	9.883	9.789	9.616	9.743	9.591	9.601	9.699	9.481	-4,1%
<i>Quadri</i>	5.078	5.255	5.237	5.238	5.213	5.306	5.368	5.379	3,8%
<i>Impiegati</i>	2.722	2.731	2.738	2.724	2.716	2.764	2.837	2.826	6,0%
<b>Estrazione di minerali da cave e miniere</b>	<b>6.618</b>	<b>6.934</b>	<b>6.955</b>	<b>6.895</b>	<b>7.311</b>	<b>7.260</b>	<b>7.047</b>	<b>6.968</b>	<b>5,3%</b>
<i>Dirigenti</i>	11.003	11.767	11.776	11.702	12.909	12.664	12.016	11.868	7,9%
<i>Quadri</i>	5.417	5.524	5.548	5.486	5.488	5.550	5.554	5.502	2,9%
<i>Impiegati</i>	3.434	3.511	3.540	3.497	3.535	3.567	3.571	3.534	1,6%
<b>Fornitura di acqua, reti fognarie, attività di gestione dei rifiuti e risanamento</b>	<b>6.086</b>	<b>6.254</b>	<b>6.249</b>	<b>6.451</b>	<b>6.470</b>	<b>6.410</b>	<b>6.333</b>	<b>6.504</b>	<b>6,9%</b>
<i>Dirigenti</i>	9.758	9.905	9.765	10.193	10.329	10.091	10.066	10.495	7,6%
<i>Quadri</i>	5.648	5.887	5.853	5.923	5.799	5.787	5.679	5.787	3,6%
<i>Impiegati</i>	3.120	3.245	3.391	3.503	3.546	3.606	3.510	3.231	2,5%
<b>Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata</b>	<b>7.756</b>	<b>7.519</b>	<b>7.599</b>	<b>7.258</b>	<b>7.350</b>	<b>7.501</b>	<b>7.437</b>	<b>7.219</b>	<b>-6,9%</b>
<i>Dirigenti</i>	13.902	12.837	13.207	12.893	13.303	12.805	12.576	12.249	-11,9%
<i>Quadri</i>	5.798	5.857	5.829	5.660	5.614	5.740	5.798	5.740	2,8%
<i>Impiegati</i>	3.567	3.864	3.762	3.691	3.629	3.638	3.617	3.667	-1,0%
<b>Istruzione</b>	<b>4.262</b>	<b>4.408</b>	<b>4.364</b>	<b>4.515</b>	<b>4.555</b>	<b>4.553</b>	<b>4.557</b>	<b>4.615</b>	<b>8,3%</b>
<i>Dirigenti</i>	6.744	6.919	6.947	7.603	7.598	7.539	7.673	7.653	13,5%
<i>Quadri</i>	4.461	4.519	4.455	4.403	4.470	4.566	4.362	4.469	-2,2%
<i>Impiegati</i>	2.029	2.222	2.135	2.036	2.097	2.054	2.124	1.985	0,2%
<b>Noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese</b>	<b>5.821</b>	<b>6.156</b>	<b>6.395</b>	<b>5.781</b>	<b>6.022</b>	<b>6.330</b>	<b>7.015</b>	<b>6.027</b>	<b>3,5%</b>
<i>Dirigenti</i>	9.947	10.713	10.403	10.057	10.251	11.335	13.170	10.347	4,0%
<i>Quadri</i>	4.946	5.161	6.129	5.047	5.497	5.524	5.880	5.522	-0,1%
<i>Impiegati</i>	2.571	2.595	2.653	2.595	2.670	2.549	2.507	2.570	11,6%
<b>Sanità e assistenza sociale</b>	<b>4.266</b>	<b>4.242</b>	<b>4.281</b>	<b>4.250</b>	<b>4.248</b>	<b>4.254</b>	<b>4.371</b>	<b>4.266</b>	<b>0,0%</b>
<i>Dirigenti</i>	6.377	6.260	6.238	6.151	6.219	6.145	6.322	6.239	-2,2%
<i>Quadri</i>	4.344	4.429	4.555	4.580	4.500	4.471	4.559	4.499	-0,6%
<i>Impiegati</i>	2.443	2.404	2.423	2.390	2.397	2.496	2.572	2.428	3,6%
<b>Servizi di informazione e comunicazione</b>	<b>6.434</b>	<b>6.757</b>	<b>6.897</b>	<b>6.796</b>	<b>6.762</b>	<b>6.459</b>	<b>6.479</b>	<b>6.502</b>	<b>1,1%</b>
<i>Dirigenti</i>	11.043	11.856	12.131	12.013	11.790	10.947	10.957	11.058	0,1%
<i>Quadri</i>	5.324	5.421	5.563	5.404	5.517	5.433	5.484	5.454	2,0%
<i>Impiegati</i>	2.936	2.994	2.999	2.973	2.982	2.995	2.994	2.994	2,4%
<b>Trasporto e magazzinaggio</b>	<b>5.835</b>	<b>5.875</b>	<b>6.255</b>	<b>6.233</b>	<b>6.231</b>	<b>6.226</b>	<b>6.147</b>	<b>6.318</b>	<b>8,3%</b>
<i>Dirigenti</i>	10.659	10.652	11.143	11.045	11.350	11.484	11.174	11.383	6,8%
<i>Quadri</i>	4.396	4.425	4.515	4.623	4.746	4.682	4.658	4.570	5,3%
<i>Impiegati</i>	2.852	2.946	3.110	3.032	3.022	2.951	3.027	3.002	3,9%

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

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Inps

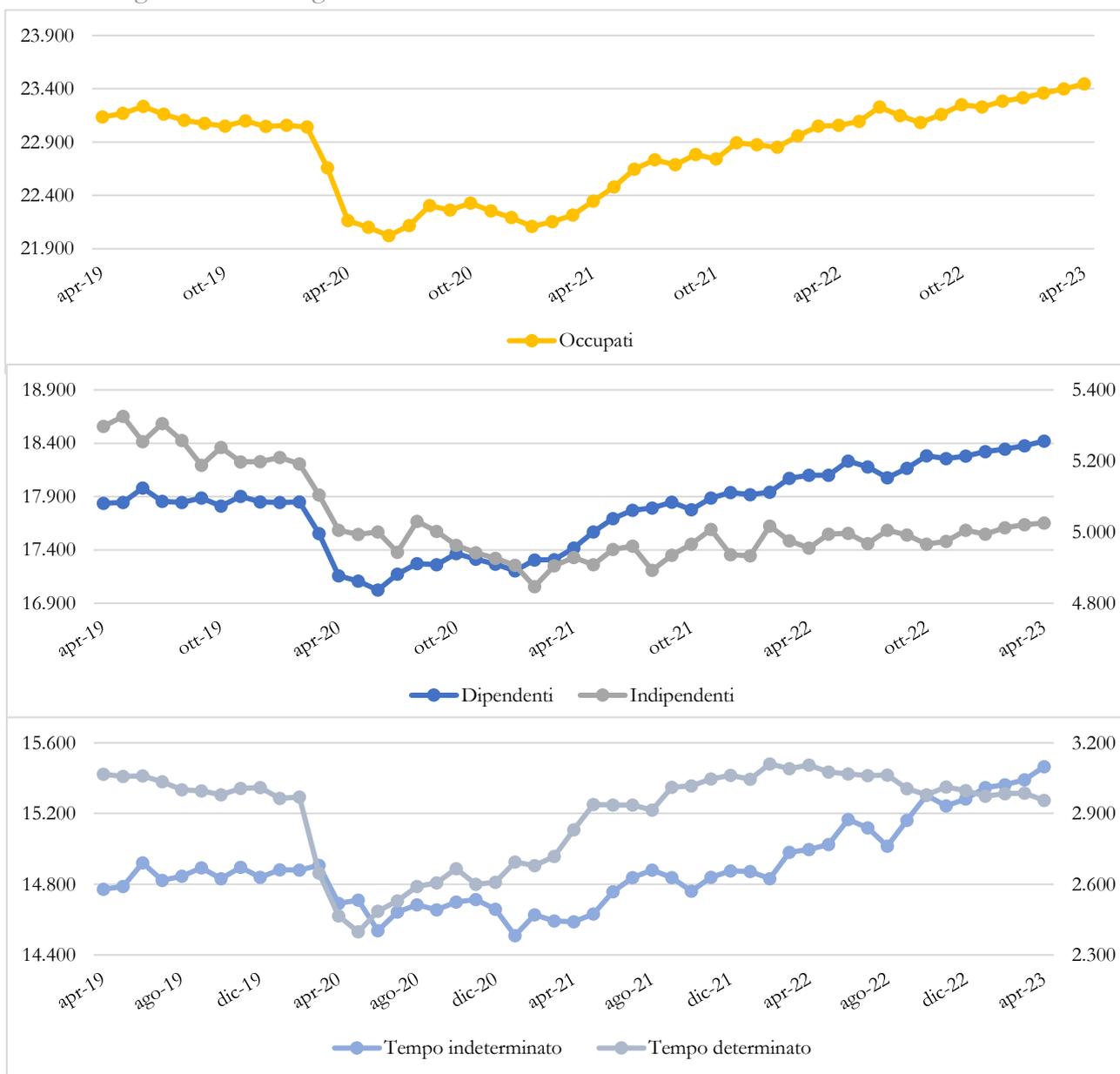
Il settore in cui, malgrado l'inflazione, si assiste alla crescita più alta della retribuzione è "Attività professionali, scientifiche e tecniche", anche se nell'ultimo anno si è assistito a un calo più accentuato rispetto ad altri settori. In tale area l'incremento del +9,6% è trainato dagli stipendi dei dirigenti e degli impiegati. Di converso, dal 2014 al 2021, il decremento più accentuato si osserva nei salari dei dipendenti del settore "Attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento", infatti diminuiscono del -9,6% a causa di un calo nelle retribuzioni dei dipendenti con ruoli apicali (Tabella 1).

## L'occupazione nei primi mesi del 2023

L'articolo presenta una breve sintesi sui dati forniti da Istat in merito all'occupazione fino ad aprile 2023. Il numero di occupati si è stabilizzato al di sopra del livello raggiunto pre-pandemia recuperando, quindi, ampiamente il crollo registrato a partire da marzo 2020 (prima parte Figura 1). Evidente risulta l'andamento contrapposto tra dipendenti e indipendenti: i primi da luglio 2020 mostrano un andamento crescente che porta questo comparto a superare i valori registrati nei mesi precedenti il Covid-19, sebbene siano presenti cali che risultano però circoscritti e presto recuperati, al contrario, gli indipendenti, dopo il calo legato alla situazione Covid-19, presentano un andamento altalenante pressoché stabile e ben lontano dai valori registrati fino a febbraio 2020, sebbene da gennaio 2023 si assista a una crescita continua anche di questo comparto (seconda parte Figura 1).

**Figura 1: Andamento mensile degli occupati, dipendenti e indipendenti e dei dipendenti a tempo indeterminato e a tempo determinato**

Valori in migliaia. Dati destagionalizzati. Anni 2019-2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Infine, all'interno dei lavoratori dipendenti si studia l'andamento dei contratti a tempo indeterminato e determinato: la crescita degli ultimi mesi risulta legata all'aumento dei contratti a tempo indeterminato, infatti, da dicembre 2022, si registra un andamento altalenante dei lavoratori a termine (terza parte Figura 1).

**Tabella 1: Occupati nel primo trimestre e variazione T1-2022/T1-2023 e T1-2019/T1-2023, divisione per profilo professionale e ripartizione**

Dati in migliaia. Anni 2019-2023.

	T1-2019	T1-2020	T1-2021	T1-2022	T1-2023	Var. T1-2022/T1-2023	Var. T1-2019/T1-2023
<b>Italia</b>	<b>22.776</b>	<b>22.759</b>	<b>21.832</b>	<b>22.737</b>	<b>23.250</b>	<b>2,3%</b>	<b>2,1%</b>
Dipendenti	17.553	17.593	16.996	17.778	18.241	2,6%	3,9%
Indipendenti	5.223	5.166	4.836	4.959	5.009	1,0%	-4,1%
<b>Liberi professionisti</b>	<b>1.421</b>	<b>1.402</b>	<b>1.427</b>	<b>1.372</b>	<b>1.351</b>	<b>-1,5%</b>	<b>-4,9%</b>
Senza dipendenti	1.223	1.218	1.246	1.170	1.153	-1,4%	-5,7%
Con dipendenti	199	184	181	203	198	-2,2%	-0,3%
<b>Nord Ovest</b>	<b>6.888</b>	<b>6.851</b>	<b>6.577</b>	<b>6.765</b>	<b>6.913</b>	<b>2,2%</b>	<b>0,4%</b>
Dipendenti	5.404	5.444	5.217	5.369	5.477	2,0%	1,4%
Indipendenti	1.483	1.406	1.360	1.397	1.436	2,8%	-3,2%
<b>Liberi professionisti</b>	<b>448</b>	<b>401</b>	<b>413</b>	<b>416</b>	<b>400</b>	<b>-4,0%</b>	<b>-10,8%</b>
Senza dipendenti	391	349	361	355	336	-5,3%	-14,0%
Con dipendenti	58	52	52	61	64	3,7%	10,3%
<b>Nord Est</b>	<b>5.150</b>	<b>5.144</b>	<b>4.899</b>	<b>5.117</b>	<b>5.227</b>	<b>2,2%</b>	<b>1,5%</b>
Dipendenti	4.001	4.027	3.863	4.048	4.144	2,4%	3,6%
Indipendenti	1.149	1.117	1.036	1.068	1.083	1,4%	-5,7%
<b>Liberi professionisti</b>	<b>276</b>	<b>278</b>	<b>295</b>	<b>266</b>	<b>259</b>	<b>-2,6%</b>	<b>-6,4%</b>
Senza dipendenti	232	238	262	232	222	-4,3%	-4,1%
Con dipendenti	45	40	33	34	37	8,8%	-18,5%
<b>Centro</b>	<b>4.840</b>	<b>4.868</b>	<b>4.638</b>	<b>4.880</b>	<b>4.950</b>	<b>1,4%</b>	<b>2,3%</b>
Dipendenti	3.727	3.732	3.586	3.810	3.898	2,3%	4,6%
Indipendenti	1.112	1.136	1.052	1.070	1.052	-1,7%	-5,5%
<b>Liberi professionisti</b>	<b>338</b>	<b>363</b>	<b>347</b>	<b>343</b>	<b>335</b>	<b>-2,3%</b>	<b>-1,1%</b>
Senza dipendenti	291	321	302	291	291	0,2%	0,0%
Con dipendenti	47	42	45	52	43	-16,6%	-7,6%
<b>Mezzogiorno</b>	<b>5.899</b>	<b>5.896</b>	<b>5.718</b>	<b>5.975</b>	<b>6.160</b>	<b>3,1%</b>	<b>4,4%</b>
Dipendenti	4.421	4.389	4.331	4.551	4.722	3,8%	6,8%
Indipendenti	1.478	1.507	1.387	1.424	1.439	1,0%	-2,6%
<b>Liberi professionisti</b>	<b>358</b>	<b>360</b>	<b>372</b>	<b>348</b>	<b>358</b>	<b>2,9%</b>	<b>-0,1%</b>
Senza dipendenti	309	309	321	292	304	3,9%	-1,8%
Con dipendenti	49	51	51	56	55	-2,1%	10,8%

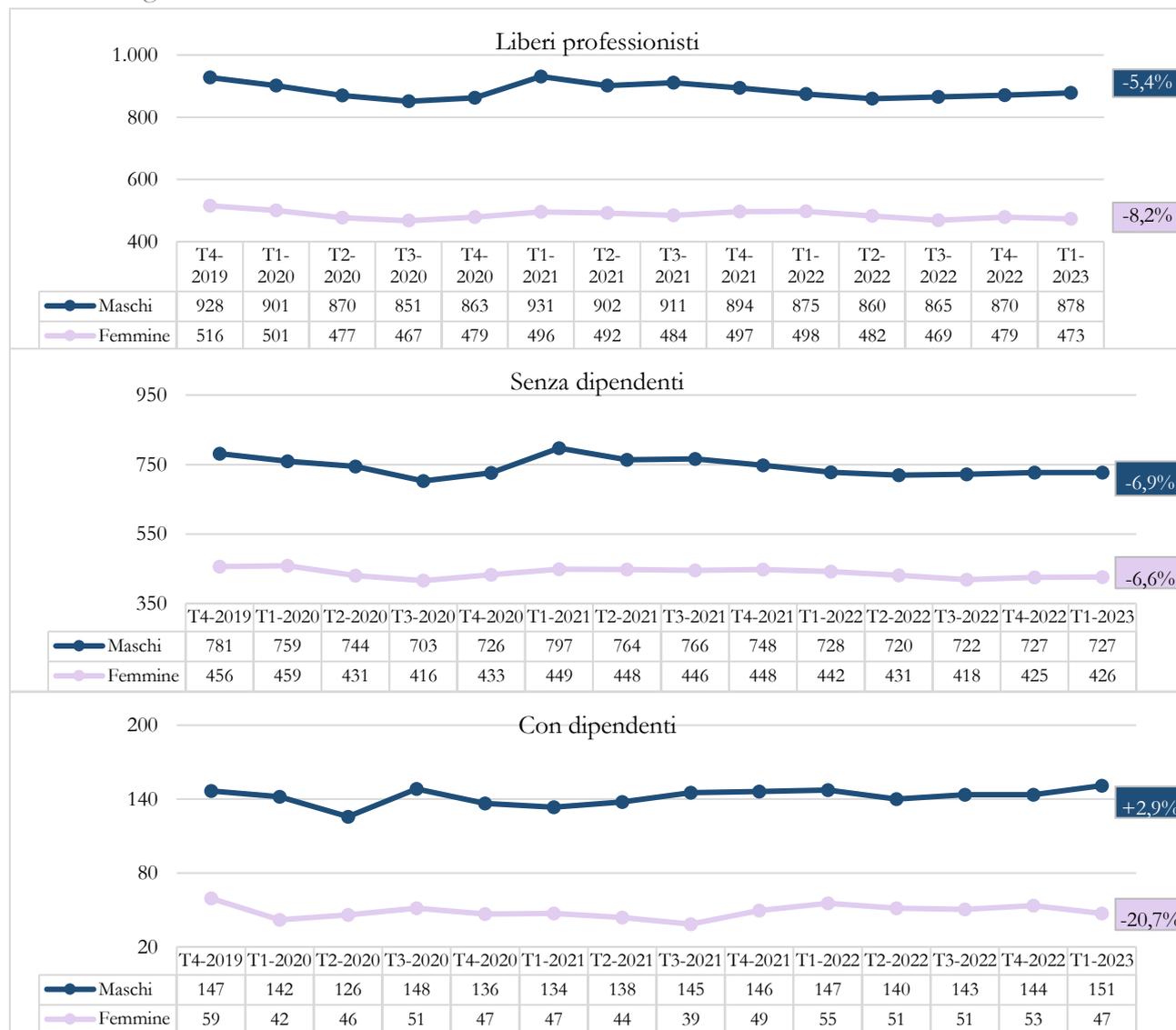
Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Passando ad analizzare i dati disponibili per i professionisti, si osservano i valori trimestrali destagionalizzati. Il calo nel periodo T1-2022/T1-2023 è del -1,5% e tra T1-2019/T1-2023 è del -4,9%. In difficoltà risultano sia i professionisti senza dipendenti sia i professionisti datori di lavoro, tra primo trimestre 2022 e il primo trimestre 2023 decrescono rispettivamente del -1,4% e del -2,2%. A livello di ripartizione, il Centro registra un calo del -2,3% tra T1-2022 e T1-2023 e del -1,1% tra T1-2019 e T1-2023 dettato dalle riduzioni registrate per i professionisti datori di lavoro in entrambi i periodi analizzati; mentre nel Nord Ovest si osservano forti decrescite a carico dei professionisti senza dipendenti. Nel Nord Est nell'ultimo anno si assiste ad una forte crescita dei liberi professionisti con dipendenti che non permette però di tornare ai livelli pre-pandemici. La situazione, invece, per i professionisti del Mezzogiorno risulta più rosea con un aumento del +2,9% nel breve periodo e una stabilità rispetto al pre-Covid-19. (Tabella 1).

Le dinamiche di calo dei professionisti risultano danneggiare maggiormente le donne che, nel periodo T4-2019/T1-2023, calano del -8,2% contro la riduzione del -5,4% degli uomini. Nell'analisi per sesso, il calo risulta pressoché analogo per i professionisti senza dipendenti mentre per i datori di lavoro si registra un forte distacco: le datrici di lavoro calano del -20,7% mentre i datori di lavoro crescono del +2,9% (Figura 2).

**Figura 2: Andamento dei liberi professionisti con e senza dipendenti, e variazione T4-2019/T1-2023, divisione per sesso**

Valori in migliaia. Anni 2019-2023.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

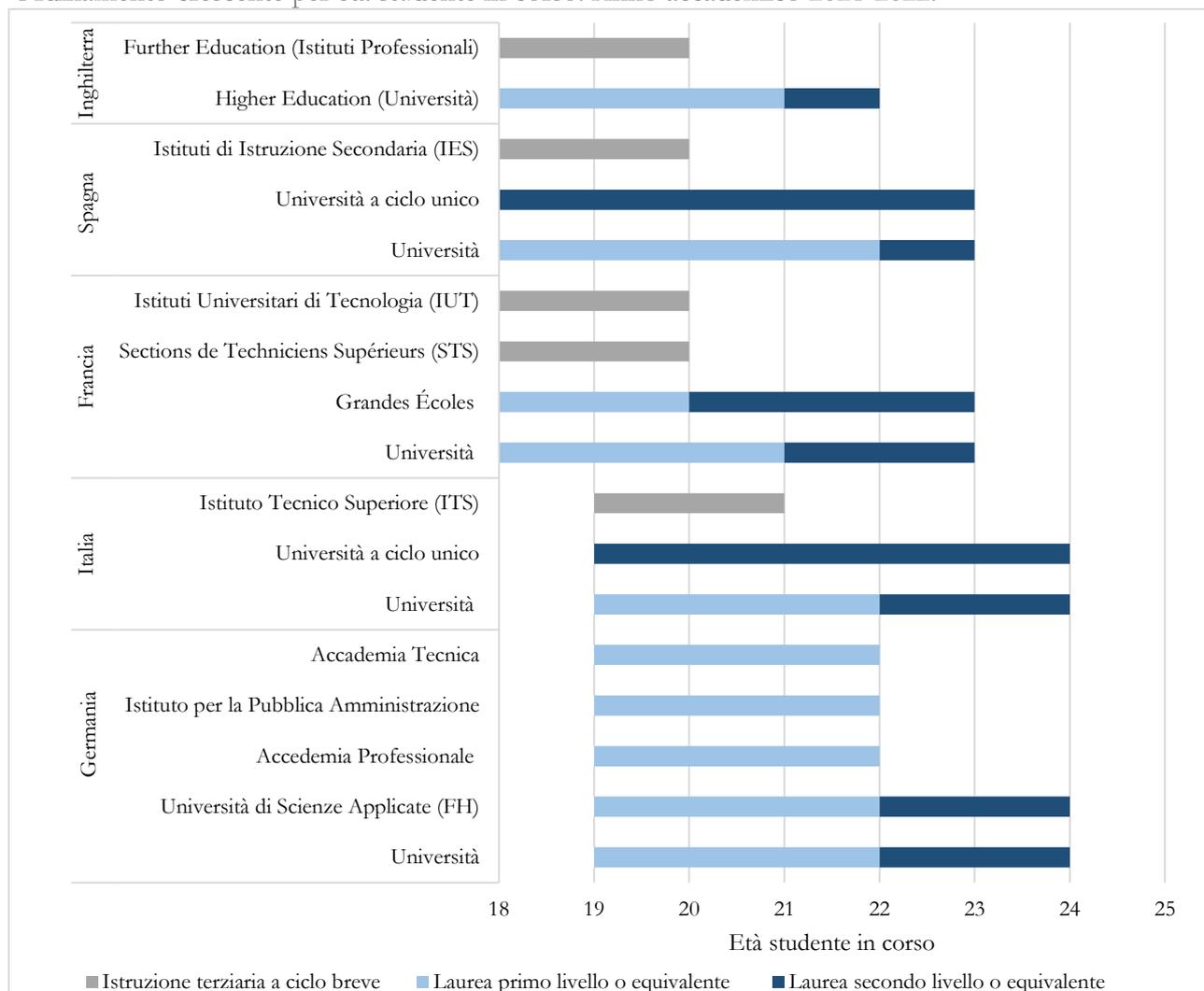
## I sistemi d'istruzione in Europa

In questo articolo si analizzano i sistemi d'istruzione in Francia, Germania, Inghilterra e Spagna utilizzando la classificazione internazionale standard dell'istruzione (ISCED) e si confronta la partecipazione scolastica nei paesi europei.

Nella Figura 1 si osservano le differenze tra i sistemi d'istruzione: in Inghilterra, Spagna e Francia si inizia il percorso d'istruzione terziaria a diciotto anni mentre in Germania e in Italia a diciannove anni. In Inghilterra, Spagna e Francia si può concludere un'istruzione terziaria di tipo breve a vent'anni, in Italia a ventun anni e in Germania tali percorsi professionalizzanti sono equiparati alla laurea di primo livello, malgrado si tratti di percorsi che alternano lavoro e formazione, e si concludono a ventidue anni. L'Inghilterra è la nazione dell'analisi che permette ai giovani di concludere prima la laurea di secondo livello. Le diversità tra i sistemi d'istruzione permettono di comprendere i diversi gradi di scolarizzazione dei paesi europei.

**Figura 1: Durata dei sistemi d'istruzione\* in Italia, Francia, Germania, Inghilterra e Spagna, divisione per livello di istruzione terziaria ad eccezione del dottorato**

Ordinamento crescente per età studente in corso. Anno accademico 2021-2022.



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

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Eurydice Italia

**Tabella 1: Percentuale di popolazione tra i 25 e i 34 anni in possesso di un'istruzione terziaria nei paesi europei e in Unione Europea (23 paesi), divisione per livello di istruzione terziaria**

Anno 2021.

	Educazione terziaria ciclo breve	Laurea primo livello o equivalente	Laurea secondo livello o equivalente	Dottorato di ricerca o equivalente	Educazione terziaria
<b>Irlanda</b>	5,7%	38,1%	17,9%	1,3%	62,9%
<b>Lituania</b>	0,0%	41,3%	15,9%	0,3%	57,5%
<b>Regno Unito</b>	6,3%	34,5%	15,2%	1,5%	57,5%
<b>Norvegia</b>	13,5%	25,2%	15,5%	0,8%	55,0%
<b>Svizzera</b>	0,0%	29,9%	20,1%	2,3%	52,3%
<b>Belgio</b>	0,9%	26,7%	22,5%	0,8%	50,9%
<b>Francia</b>	12,2%	13,8%	23,6%	0,7%	50,3%
<b>Svezia</b>	9,3%	24,7%	14,6%	0,6%	49,2%
<b>Danimarca</b>	4,2%	23,8%	20,2%	0,9%	49,0%
<b>Spagna</b>	14,7%	16,8%	16,8%	0,4%	48,7%
<b>Slovenia</b>	6,7%	14,8%	18,0%	8,4%	48,0%
<b>Portogallo</b>	0,3%	27,3%	19,5%	0,4%	47,5%
<b>UE (23 paesi)</b>	<b>5,1%</b>	<b>22,3%</b>	<b>19,2%</b>	<b>1,0%</b>	<b>46,4%</b>
<b>Lettonia</b>	7,4%	25,6%	12,5%	0,1%	45,5%
<b>Grecia</b>	0,2%	33,5%	10,2%	0,2%	44,2%
<b>Estonia</b>	0,0%	26,0%	16,4%	0,7%	43,2%
<b>Austria</b>	16,0%	11,9%	14,0%	0,6%	42,4%
<b>Islanda</b>	3,3%	24,7%	13,8%	0,2%	41,9%
<b>Polonia</b>	0,0%	12,9%	27,5%	0,0%	40,6%
<b>Finlandia</b>	0,0%	25,6%	14,2%	0,3%	40,1%
<b>Slovacchia</b>	0,0%	7,4%	31,1%	0,8%	39,5%
<b>Germania</b>	0,4%	20,3%	14,2%	1,0%	35,9%
<b>Repubblica Ceca</b>	0,1%	12,7%	21,9%	0,4%	35,0%
<b>Ungheria</b>	1,6%	11,8%	19,0%	0,4%	32,9%
<b>Italia</b>	<b>0,1%</b>	<b>11,7%</b>	<b>16,1%</b>	<b>0,4%</b>	<b>28,3%</b>

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

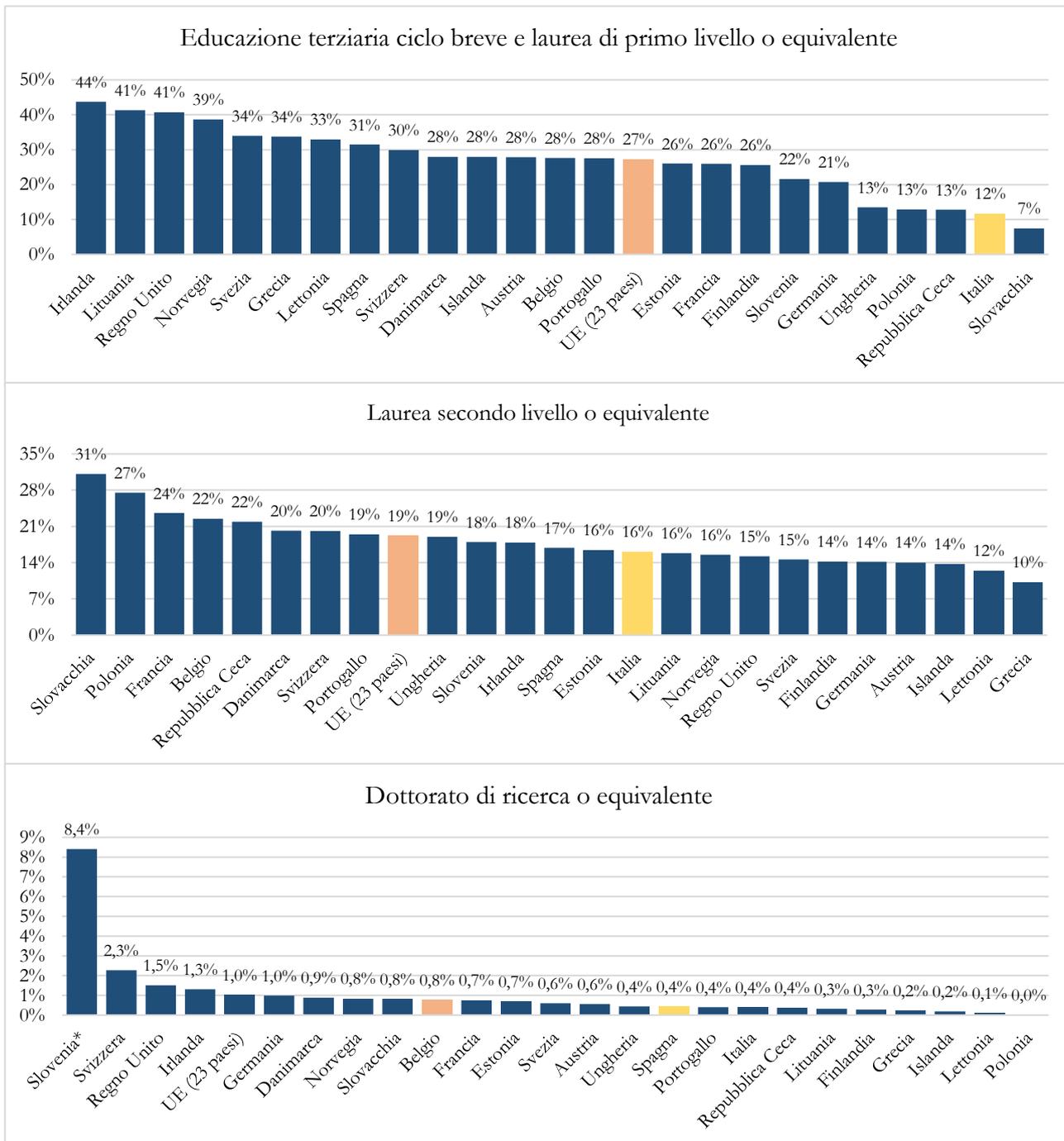
La Tabella 1 evidenzia la percentuale di persone tra i 25 e i 34 anni con un'istruzione terziaria, l'Irlanda è il paese con la percentuale più alta (62,9%) seguita da Lituania (57,5%), Regno Unito (57,5%) e Norvegia (55,0%) mentre ad avere il tasso più basso è l'Italia (28,3%) che presenta meno della metà di popolazione giovane con educazione terziaria rispetto alla prima in classifica.

Si è deciso di sommare l'istruzione terziaria a ciclo breve con la laurea di primo livello o equivalente, in quanto il confine tra le due, come si è visto nel caso tedesco, non è così delineato e dipende da decisioni interne ai singoli paesi. Nella Figura 2 si nota come la situazione di scarsa istruzione terziaria italiana sia spiegata dal poco sfruttamento dei percorsi di istruzione breve: solo lo 0,1% ha un'educazione terziaria di tipo breve e appena l'11,7% ha una laurea di primo livello contro, rispettivamente, il 5,1% e il 22,3% dell'Unione Europea.

La percentuale di chi possiede una laurea di secondo livello o equivalente in Italia (16,1%) risulta simile a quella di molti altri paesi europei e al di sopra della percentuale del Regno Unito (15,2%) e della Germania (14,2%). Il tasso di chi possiede un dottorato di ricerca o equivalente è simile in tutti i paesi analizzati ad eccezione della Slovenia in cui chi ha conseguito il diploma di master prima del 2016, ossia prima dell'attuazione delle regole dettate dal Processo di Bologna in Slovenia, è classificato nella categoria ISCED "Dottorato di ricerca o equivalente" (Figura 2).

**Figura 2: Percentuale di popolazione tra i 25 e i 34 anni in possesso di un'istruzione terziaria nei paesi europei e in Unione Europea (23 paesi), divisione per livello di istruzione terziaria**

Anno 2021.



\*Per la Slovenia è necessario comprendere che tutte le persone che hanno conseguito il diploma di master prima del 2016, ossia prima dell'attuazione delle regole dettate dal Processo di Bologna, sono anch'esse classificate nella categoria ISCED "Dottorato di ricerca o equivalente"

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati OECD

## L'attività normativa e regolamentare sui liberi professionisti: Decreto-legge “Bollette”, DEF 2023; Equo Compenso; Salario minimo; Decreto-legge “Lavoro”; Delega Fiscale; Circolari Inps su domande per la cassa integrazione emergenziale e indennità una tantum per i lavoratori automi per le zone colpite da alluvioni – a cura dell'Ufficio Studi di Confprofessioni

### 1. Decreto-legge 30 marzo 2023, n. 34, c.d. “Bollette”

La [Legge 26 maggio 2023, n. 56](#) di conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 marzo 2023, n. 34, recante “*Misure urgenti a sostegno delle famiglie e delle imprese per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale, nonché in materia di salute e adempimenti fiscali*” c.d. Dl “Bollette” è stata pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 124 del 29 maggio 2023, ed è entrata in vigore il giorno successivo.

Il provvedimento contiene una serie di misure molto eterogenee che hanno come comune obiettivo quello di far fronte ad alcune emergenze che mordono nel vivo la società italiana. Sostanzialmente può essere diviso in tre aree di intervento: 1) agevolazioni in materia energetica; 2) interventi in materia di salute, nello specifico l'introduzione di disposizioni per il ripiano del superamento del tetto di spesa dei dispositivi medici e per sopperire alla carenza di organico nel Servizio Sanitario Nazionale 3) una serie di proroghe e di semplificazione in materia di adempimenti fiscali.

Confprofessioni nel corso dell'[Audizione](#), dell'11 aprile 2023, presso le Commissioni riunite VI<sup>a</sup> “Finanze” e XII<sup>a</sup> “Affari Sociali” della Camera dei Deputati, ha focalizzato il suo intervento due temi di del provvedimento:

- a) Le misure in tema di contenimento dei costi per l'approvvigionamento delle risorse energetiche: abbiamo ribadito che per quanto lo scenario del mercato di riferimento possa far presagire un allentamento della corsa dei prezzi dell'energia e del gas, resta prioritario impostare una strategia volta a riformare i meccanismi che presiedono alla determinazione dei prezzi delle risorse energetiche nei mercati internazionali e accelerare in ogni modo i procedimenti autorizzatori per la realizzazione degli impianti per la produzione di energie rinnovabili, al fine rafforzare l'indipendenza del nostro Paese dalle fonti estere.

Apprezziamo dunque il rifinanziamento dei *bonus* sociali per elettricità e gas, il taglio delle accise al 5% per i costi fatturati fino al mese di giugno, e la conferma, seppure in forma ridotta, dei crediti d'imposta per i costi sostenuti dalle imprese per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale anche al secondo trimestre del 2023.

Al contempo abbiamo segnalato che, nel prorogare i crediti d'imposta per i costi sostenuti dalle imprese per l'approvvigionamento dell'energia, il decreto ha confermato l'impianto normativo fin qui adottato, circoscrivendo la fruizione del beneficio alle sole imprese in senso stretto, identificate con i soggetti titolari di reddito di impresa. Ne deriva, pertanto, **l'esclusione degli studi professionali**. Avevamo già segnalato questa grave disparità di trattamento in occasione dei diversi confronti che abbiamo avuto con le istituzioni: in particolare in occasione della nostra audizione sul disegno di legge di conversione del decreto-legge “Aiuti-*quater*” e durante l'esame parlamentare del disegno di legge di bilancio per il 2023. Ma le nostre richieste di equità di trattamento tra categorie sono rimaste inascoltate e anche nell'*iter* di conversione del presente decreto questa disparità di trattamento non è stata corretta. Abbiamo pertanto il dovere di ribadire che l'esclusione degli studi professionali dall'accesso ai crediti d'imposta per i costi energetici è tanto illegittima quanto irragionevole.

- b) Le misure in tema di personale sanitario: il decreto-legge affronta le **carenze di organico del personale sanitario nella sanità pubblica**, che è risultata la maggiore criticità del Sistema Sanitario Nazionale durante la pandemia e rappresenta, ancora oggi, un'emergenza strutturale che rischia di compromettere anche gli ingenti investimenti della missione Salute del PNRR, tanto attesi dopo anni di tagli nel settore. Nel dettaglio, riteniamo **utilissima la stretta sui servizi in outsourcing**, in coerenza con le indicazioni fornite anche dall'ANAC: le aziende sanitarie devono essere aiutate ad operare in un quadro di maggiore efficienza, riducendo al minimo il ricorso alle esternalizzazioni, e comunque nell'ambito di una cornice regolativa rigorosa, sia con riferimento ai costi sia con riferimento alle procedure di aggiudicazione. La previsione del **divieto di ricostituzione del rapporto di lavoro a carico del professionista che abbia temporaneamente offerto servizi esternalizzati** è una misura estrema, ma comprensibile a fronte dell'emergenza che il servizio sanitario sta affrontando. Varrebbe la pena di verificarne l'estensione anche ai medici di base che pure stanno subendo un processo di ridimensionamento della pianta organica.

Accogliamo con favore anche la norma volta a reprimere sul piano penale, con maggiore severità di quanto fatto sino ad ora, le inaccettabili **aggressioni** che sempre più frequentemente vengono denunciate dal **personale sanitario** – e in particolare dal personale femminile – e che aggravano enormemente il contesto di generale difficoltà in cui esso si trova ad operare.

Le difficoltà di ordine strutturale nel reclutamento del personale sanitario vengono affrontate dal decreto con interventi correttivi su trattamenti economici e contrattuali, e sul sistema regolativo dell'*outsourcing*, ma è a tutti evidente che esse richiedono una strategia di sistema e misurata sul periodo medio-lungo: **occorrerà intervenire in modo strutturale sui rischi in cui incorre il personale sanitario e sui costi delle assicurazioni per responsabilità professionale, nonché su salari, orari e condizioni di lavoro nei reparti ospedalieri, e in particolare nei Pronto soccorso**; vanno realizzate strutture organizzative più circoscritte ed efficienti, che si affianchino ai grandi ospedali e consentano lo snellimento delle liste d'attesa; andrà finanziato un massiccio ampliamento dei posti disponibili nelle scuole di specializzazione, che sono oggi sottodimensionati rispetto ai fabbisogni di una popolazione in invecchiamento; va favorita e incentivata la mobilità in entrata del personale in possesso di titoli di studio estero, non tanto modificando la normativa sul riconoscimento delle qualifiche, quanto, piuttosto, predisponendo flussi di formazione e occupazione con Paesi selezionati.

Inoltre, se è giusto e prioritario intervenire sull'incremento del personale sanitario nella sanità pubblica, va altresì evidenziata la parallela **carezza di medici di famiglia e di pediatri di libera scelta, che già adesso costituisce un ostacolo all'effettività del diritto all'assistenza territoriale, e che nel prossimo futuro potrebbe divenire drammatica alla luce dei pensionamenti stimati** e delle previsioni sull'invecchiamento della popolazione. Occorre dunque investire sin da ora sull'aumento dei medici di famiglia, e aggiornare la convenzione con il Servizio Sanitario Nazionale. L'Italia è tra i pochi Paesi europei che non prevedono uno specifico percorso accademico per l'accesso alla professione di medico di medicina generale: la creazione di tale percorso e la formazione permanente dei professionisti che già operano nell'ambito dell'assistenza territoriale sono presupposti ineludibili alla valorizzazione di questi servizi. In parallelo, occorre **supportare con risorse adeguate e finanziamenti mirati il rinnovo della dotazione tecnologica degli studi professionali, a partire da quelli dei medici** di base, e avviare un piano di formazione per l'utilizzo delle nuove tecnologie digitali finanziate dal PNRR – dal fascicolo sanitario elettronico alla telemedicina – affinché tutti i professionisti della sanità e i loro pazienti possano cogliere appieno, e a parità di condizioni, i vantaggi offerti dalla digitalizzazione.

Infine, ma primo per importanza, vi è il tema del personale. È evidente che **il successo della nuova strategia di una medicina di prossimità passi attraverso la valorizzazione dei medici di**

**famiglia, che costituiranno il fulcro delle nuove strutture.** A tal proposito, sarà essenziale prevedere che il **personale sanitario adibito alle case della comunità mantenga lo status di libero professionista in regime di convenzione, fondato sull'autonomia organizzativa del professionista e sulla libera scelta del cittadino.** Questo modello organizzativo – peraltro prevalente nei Paesi europei – favorisce l'instaurarsi del fondamentale rapporto di fiducia tra il medico e il paziente e riduce costi ed oneri organizzativi del servizio pubblico.

## 2. Documento di Economia e Finanza 2023 (Doc. LVII, n. 1)

Il Consiglio dei ministri n. 28 dell'11 aprile 2023 ha approvato il Documento di economia e finanza (DEF) 2023. Il Documento delinea i **tre principali obiettivi programmatici** della politica economica e di bilancio del Governo nel **medio termine**:

- 1) la rinuncia graduale ad alcune delle misure straordinarie di politica fiscale attuate negli scorsi tre anni e l'individuazione di nuovi interventi a sostegno dei soggetti più vulnerabili e per il rilancio dell'economia;
- 2) la riduzione graduale, ma in misura sostenuta nel tempo, del *deficit* e del debito della pubblica amministrazione in rapporto al prodotto interno lordo (PIL);
- 3) il sostegno alla ripresa dell'economia italiana, volto a conseguire tassi di crescita del PIL e del benessere economico dei cittadini più elevati di quelli registrati nei due decenni scorsi.

Nel **breve termine**, invece, interviene per sostenere la ripartenza della crescita segnalata dagli ultimi dati, nonché per il contenimento dell'inflazione. Il mantenimento dell'obiettivo di *deficit* esistente (4,5 per cento) permetterà di introdurre misure per **sostenere il potere d'acquisto di famiglie e lavoratori** e contribuire alla moderazione della crescita salariale, anche al fine di prevenire e contrastare una pericolosa spirale salari-prezzi.

Anche per il 2024, le proiezioni di finanza pubblica mostrano che, dato un *deficit* tendenziale del 3,5 per cento, il mantenimento dell'obiettivo del 3,7 per cento del PIL creerà uno "spazio di bilancio" di circa 0,2 punti di PIL, che sarà destinato al **Fondo per la riduzione della pressione fiscale**, al finanziamento delle cosiddette "politiche invariate" a partire dal 2024 e alla continuazione del taglio della pressione fiscale nel 2025-2026, e concorrerà a una significativa revisione della spesa pubblica e ad una maggiore intesa tra fisco e contribuente.

Le previsioni di crescita del PIL del DEF sono prudenti, intente all'elaborazione di proiezioni di bilancio ispirate a cautela e affidabilità. Grazie alle nuove misure fiscali, delineate per il 2023 e 2024, la crescita del PIL nello scenario programmatico è prevista pari all'1,0 per cento quest'anno e all'1,5 per cento nel 2024.

Confprofessioni nel corso dell'[Audizione](#), svolta il 17 aprile 2023, presso le Commissioni riunite "Bilancio" del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati, ha riconosciuto come il contesto geopolitico e macroeconomico non offra spiragli di ottimismo e non conceda grandi margini di manovra al Paese. In ogni caso il DEF 2023 rappresenta il primo vero atto di programmazione della politica economica e finanziaria del Governo e, dunque, offre la possibilità di effettuare una prima valutazione delle idee di fondo della politica economica del Governo per i prossimi anni.

In primo luogo, la Confederazione ha commentato e fornito il proprio punto di vista su alcune **riforme di sistema**, che il Governo si promette di affrontare nel corso dei prossimi mesi. Nello specifico:

- a) la **semplificazione e modernizzazione della P.a.**: apprezzabile lo sforzo dal Governo di riordinare la cornice regolativa entro la quale le attività economiche si sviluppano. In particolare, facciamo riferimento alle previste misure in tema di Contratti pubblici, semplificazione normativa, modernizzazione della pubblica amministrazione e completamento della riforma della giustizia. Si

tratta di infrastrutture normative ed organizzative la cui efficienza è essenziale per il corretto sviluppo dell'economia. Sul fronte della semplificazione, della riforma della giustizia e della modernizzazione della p.a., sarà prioritario **prevedere modelli di maggiore integrazione tra amministrazione e professionisti, in una prospettiva di piena attuazione del principio di sussidiarietà;**

- b) la **delega fiscale**: nell'ambito delle riforme di sistema svolgerà un ruolo determinante: da sempre sosteniamo che occorre superare l'ottica emergenziale e quella dei cosiddetti interventi di "manutenzione" prodotti nell'ultimo ventennio attraverso una riforma organica che persegua l'obiettivo di rendere il fisco italiano più equo, certo, semplice e atto a cogliere le complessità della società contemporanea;
- c) il **sostegno ai salari**: questo obiettivo va raggiunto sia attraverso il taglio del cuneo contributivo sia mediante il necessario sostegno ai rinnovi contrattuali tramite la detassazione degli aumenti salariali concordati tra le parti sociali.

Infatti, se il **taglio del cuneo** fiscale e contributivo rappresenta la principale direttrice nell'obiettivo di sostenere la crescita dei salari, va altresì segnalata la necessità di intervenire, parallelamente, sui rinnovi contrattuali. I **rinnovi contrattuali** rispondono all'esigenza di adeguare i redditi dei lavoratori dipendenti rispetto all'andamento dell'inflazione e contestualmente tengono in considerazione le condizioni di straordinaria pressione ed incertezza in cui versano i datori di lavoro. In questo contesto, uno sforzo della finanza pubblica nella direzione della **detassazione e decontribuzione degli aumenti salariali concordati dalle parti sociali** maggiormente rappresentative rappresenterebbe un efficace contributo ai rinnovi contrattuali, che implicano una crescita stabile dei salari, anche grazie all'integrazione tra componenti economiche e prestazioni di welfare di settore, che in talune realtà rappresentano elementi indispensabili per il benessere dei lavoratori e delle famiglie.

Successivamente ci siamo concentrati sulle possibili **strategie future** per la crescita economica del Paese:

- a) il **riordino del sistema degli incentivi**: come professionisti, non possiamo che accogliere con favore una revisione del sistema degli incentivi: il sistema protrattosi negli ultimi anni era divenuto disorganico, iniquo e, ciò che più conta, inefficiente. Si tratta, dunque, di un passaggio ineludibile per la promozione della politica di sviluppo nazionale: il sistema produttivo italiano è in questo momento, in molti settori, più fragile rispetto ai *competitor* globali, e potrà consolidarsi solo se adeguatamente indirizzato e sostenuto dal settore pubblico, in termini di strategie, infrastrutture e incentivi finanziari. Inoltre, il comparto delle libere professioni vigilerà con rigore affinché la riforma degli incentivi sia ispirata al **principio di uguaglianza tra i soggetti economici**, mettendo fine alle sperequazioni, alle discriminazioni e agli ostacoli alla concorrenza che si sono generati nell'attuale sistema, a danno dei professionisti.
- b) il **sostegno alla crescita del settore delle libere professioni**: la programmazione della politica economica esposta nel DEF è particolarmente carente rispetto alle politiche di sviluppo del settore delle libere professioni. Più in generale, le libere professioni italiane dovrebbero essere sostenute in un processo di consolidamento delle loro strutture organizzative, per consentire la loro presenza in un mercato dei servizi professionali sempre più competitivo. I **processi di aggregazione delle libere professioni** in strutture complesse e interdisciplinari andrebbero favoriti attraverso i più volte ricordati interventi sulla struttura regolativa delle Società tra professionisti. Parallelamente, dovrebbe essere sostenuto il **processo di digitalizzazione degli studi professionali** attraverso incentivi all'acquisto, allo sviluppo, e all'apprendimento delle infrastrutture digitali.
- c) gli **interventi in tema di bonus edilizi**: riteniamo che sarebbe opportuno mettere mano ad una revisione complessiva del sistema di detrazioni fiscali nel settore dell'edilizia, accorpando tutti i *bonus* sotto un'unica detrazione fiscale di portata inferiore, o rimodulando gradualmente i meccanismi, con

modalità di incentivazione differenziata, in base alle classi energetiche e alle classi di rischio delle costruzioni, sostenendo quantomeno il raggiungimento della classe energetica D. In quest'ottica, sarebbe opportuno **valorizzare il ruolo dei professionisti**, specialmente di quelli dell'area tecnica, **quali intermediari e certificatori degli interventi**, a garanzia della sicurezza collettiva. Risultati perseguibili anche tramite l'elaborazione di un Testo Unico che concepisca una semplificazione della documentazione da produrre per accedere ai *bonus* fiscali in materia di riqualificazione energetica e recupero edilizio e standardizzi le tipologie di intervento al fine di individuare esplicitamente gli ambiti oggettivi e soggettivi di applicazione. Ciò determinerebbe una maggiore chiarezza sull'applicabilità delle misure agevolative ed una riduzione dei tempi di rilascio di eventuali autorizzazioni necessarie agli interventi. L'obiettivo condiviso deve essere quello di non disperdere i risultati sino a questo momento conseguiti in termini di riqualificazione edilizia ed energetica

- d) il **processo di attuazione del PNRR**: occorre una maggior chiarezza da parte del Governo sullo stato di attuazione del PNRR. La Relazione semestrale presentata al Parlamento dalla Corte dei Conti lo scorso marzo ha evidenziato ritardi nell'attuazione finanziaria dovuti all'incapacità dell'amministrazione pubblica di impiegare le risorse stanziare nel rispetto dei principi di efficacia ed efficienza. Allo stesso tempo, guardiamo con interesse alla proposta del Governo di attuare una gestione unitaria delle risorse europee che inglobi il PNRR e i Fondi di coesione. Riteniamo, infatti, che sia giunto il tempo di dare finalmente una svolta all'annoso problema dell'incapacità di spendere le risorse europee, siano esse il PNRR o i fondi coesione: la macchina amministrativa messa in moto per l'attuazione del PNRR potrebbe essere lo strumento adatto a tal fine.

### 3. Legge n. 49/23 del 21 aprile 2023 recante “Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali”

Nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 104 del 5 maggio 2023 è stata pubblicata la [Legge 21 aprile 2023, n. 49](#), recante “*Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali*” che è entrata ufficialmente in vigore il 20 maggio 2023.

La legge interviene sulla disciplina in materia di equo compenso delle prestazioni professionali rese nei confronti di particolari categorie di imprese – banche, assicurazioni, medie e grandi imprese e pubbliche amministrazioni – con la finalità di rafforzare la tutela del professionista e porre rimedio a situazioni di squilibrio nei rapporti contrattuali tra professionisti e clienti cosiddetti “forti”.

Il 12 aprile scorso l'Aula della Camera aveva approvato, in via definitiva, la proposta di legge sull'equo compenso per le prestazioni dei liberi professionisti. Il testo riprende sostanzialmente il pdl arenatosi sul filo di lana nella passata legislatura, in seguito alla caduta del governo Draghi e al ritorno al voto. L'unica modifica avvenuta nel passaggio parlamentare è motivata esclusivamente dall'esigenza di aggiornare un riferimento normativo. Nello specifico si è resa necessaria la correzione del richiamo all'articolo 702-*bis* del Codice di procedura civile contenuto all'art. 7, a seguito dell'entrata in vigore della cd. “riforma Cartabia” che ha abrogato la norma. Il riferimento corretto è ora all'articolo 281-*undecies* del Codice di procedura civile.

Il testo della legge si compone di **13 articoli**. Nello specifico contiene la definizione di equo compenso, specificando che per essere considerato equo il compenso deve essere proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto e al contenuto e alle caratteristiche della prestazione professionale, nonché conforme ai parametri per la determinazione dei compensi previsti dalla legge (art.1); interviene sull'ambito applicativo della disciplina vigente, ampliandolo sia per quanto riguarda i professionisti interessati, tra i quali sono inclusi gli esercenti professioni non ordinistiche, sia per quanto riguarda la committenza che viene estesa anche a tutte le imprese che impiegano più di 50 dipendenti o fatturano più di 10 milioni di euro (art. 2); disciplina la nullità delle clausole che prevedono un compenso per il

professionista inferiore ai parametri, nonché di ulteriori specifiche clausole indicative di uno squilibrio nei rapporti tra professionista e impresa, rimettendo al giudice il compito di rideterminare il compenso iniquo (art. 3) ed eventualmente di condannare l'impresa al pagamento di un indennizzo in favore del professionista (art. 4); prevede che gli ordini e i collegi professionali debbano adottare disposizioni deontologiche volte a sanzionare il professionista che violi le disposizioni sull'equo compenso (art. 5); consente alle imprese committenti di adottare modelli *standard* di convenzione concordati con le rappresentanze professionali, presumendo che i compensi ivi individuati siano equi fino a prova contraria (art. 6); prevede la possibilità che il parere di congruità del compenso emesso dall'ordine o dal collegio professionale acquisti l'efficacia di titolo esecutivo (art. 7); disciplina la decorrenza dei termini di prescrizione delle azioni relative al diritto al compenso (art. 5) e alla responsabilità professionale, individuando nel giorno del compimento della prestazione il relativo *dies a quo* (art. 8); consente la tutela dei diritti individuali omogenei dei professionisti attraverso l'azione di classe, proposta dal consiglio nazionale dell'ordine (per le professioni ordinistiche) o dalle associazioni professionali (per le professioni non ordinistiche, di cui alla legge n. 4 del 2013). (art. 9); istituisce, presso il Ministero della giustizia, l'Osservatorio nazionale sull'equo compenso al quale sarà affidato il compito di vigilare sull'applicazione e sul rispetto delle regole approvate. L'Osservatorio, nominato per tre anni con decreto del Ministero della Giustizia, dovrà essere composto da un rappresentante designato dal Ministero del Lavoro, un rappresentante per ciascuno dei consigli nazionali degli ordini professionali, due rappresentanti designati dal Ministero dello Sviluppo economico per le associazioni professionali di cui all'articolo 2 della legge n. 4 del 2013 (art. 10); prevede una disposizione transitoria che esclude dall'ambito di applicazione della nuova disciplina le convenzioni in corso, sottoscritte prima della riforma (art. 11); abroga la disciplina vigente (art. 12); prevede la clausola di invarianza finanziaria (art. 13).

È una legge chiaramente perfettibile (sistema sanzionatorio, perimetro di applicazione, sino alla regolamentazione economica dell'attività professionale da parte degli ordini sono i nodi ancora da sciogliere), ma al tempo stesso può rappresentare un importante punto di partenza per tutelare i professionisti e per avviare quel processo di riforma delle professioni, che consentirebbe alle attività professionali di allinearsi alle sfide di un mercato sempre più evoluto e competitivo.

#### 4. Ddl recanti “Disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo”

Il 19 aprile 2023 Confprofessioni è stata audita presso la Commissione XI (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati sulle proposte di legge C. 141 Fratoianni, C. 210 Serracchiani, C. 216 Laus, C. 306 Conte, C. 432 Orlando e C. 1053 Richetti, recanti “**Disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo**”.

Le proposte di legge in oggetto ripropongono, da punti di vista differenti, una annosa questione del nostro mercato del lavoro, che è tornata recentemente all'attenzione di istituzioni e Parti sociali in maniera consistente. Già nel corso della scorsa legislatura la Confederazione aveva avuto modo di dialogare con Governo e Parlamento del tema.

La presentazione da parte della **Commissione europea della direttiva relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione europea**, dopo un dibattito durato per lungo tempo, ha accresciuto ulteriormente l'attenzione del Legislatore italiano sul tema, giacché dovrà essere recepita dagli Stati membri entro due anni dalla sua entrata in vigore, avvenuta il 14 novembre 2022. La **Direttiva europea non configura in realtà alcun obbligo per gli Stati membri di introdurre un salario minimo legale** laddove le dinamiche salariali siano garantite esclusivamente mediante contratti collettivi, né configura l'obbligo di dichiarare un contratto collettivo universalmente applicabile. **È la stessa direttiva europea a chiarire che gli Stati, ove i contratti collettivi regolino almeno l'80% dei rapporti di lavoro, non siano obbligati ad alcun intervento legislativo** e debbano però mettere in atto piani d'azione per promuovere ulteriormente la contrattazione collettiva. Il nostro Paese è sempre stato caratterizzato da un'altissima

copertura contrattuale e le statistiche ufficiali dell'ILO testimoniano come il tasso nel 2019 fosse pari al 99% o al 100% come rivisto nella recente Comunicazione della Commissione europea del 25 gennaio 2023 sul dialogo sociale nell'Unione europea (COM(2023) 40 final) e come riporta d'altronde la [documentazione predisposta dal Servizio Studi della Camera dei Deputati](#).

Anche nel settore degli studi professionali la copertura contrattuale è molto elevata ed il CCNL sottoscritto da Confprofessioni, con le controparti sindacali maggiormente rappresentative (Filcams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs), rappresenta sicuramente il **contratto leader** assicurando tutele alla pressoché totalità dei lavoratori del settore.

Confprofessioni nel corso dell'[Audizione](#) ha messo in evidenza come gli interessi e le dinamiche in gioco siano molteplici e l'impatto di soluzioni calate dall'alto potrebbe avere effetti rilevanti sull'assetto delle relazioni di lavoro attualmente in essere. Il settore degli studi professionali è caratterizzato da una **polverizzazione del tessuto produttivo e da strutture di dimensioni medio-piccole che si basano su modelli di organizzazione del lavoro del tutto peculiari**. Nel corso degli ultimi anni, l'opera delle parti sociali è stata fondamentale per diffondere tutele e diritti ulteriori a una vasta platea di lavoratori. La conoscenza delle dinamiche del comparto e la duttilità dello strumento contrattuale hanno permesso una regolazione inclusiva e innovativa dei rapporti di lavoro, delle retribuzioni e delle prestazioni di *welfare* a beneficio di tutti i lavoratori degli studi professionali.

Con specifico riferimento alle proposte di legge in esame la Confederazione ha ritenuto **preferibili** le impostazioni dei progetti di legge che **primariamente promuovono e confermano il ruolo della contrattazione collettiva nella regolazione della materia salariale**. Forti perplessità sono state espresse per il metodo della definizione normativa di una soglia quantitativamente prefissata del salario minimo legale (come previsto dalle proposte C. 306, C. 141, C. 432) o demandate ad appositi decreti o commissioni per gli ambiti e le attività non coperti da contratti collettivi (C. 210, C. 216).

Confprofessioni ha **accolto positivamente la detassazione degli incrementi retributivi previsti dai contratti collettivi di lavoro come ipotizzato da alcune proposte in esame**: uno sforzo della finanza pubblica nella direzione della detassazione e decontribuzione degli aumenti salariali concordati dalle parti sociali maggiormente rappresentative rappresenterebbe un efficace contributo ai rinnovi contrattuali, che implicano una crescita stabile dei salari, anche grazie all'integrazione tra componenti economiche e prestazioni di *welfare* di settore, che in talune realtà rappresentano elementi indispensabili per il benessere dei lavoratori e delle famiglie. Sono state indicate alcune linee di intervento in merito all'integrale applicazione dei CCNL, alla semplificazione del quadro della contrattazione collettiva sottoscritta da soggetti realmente rappresentativi e al ruolo del CNEL tramite l'Archivio dei contratti collettivi.

Infine, è stato messo in evidenza **come l'introduzione di un salario minimo per legge non risolverebbe le problematiche legate alle dinamiche reddituali e al lavoro povero**, anzi potrebbe costituire un elemento di indebolimento della rappresentanza e della contrattazione collettiva nazionale che, sino ad oggi, ha saputo adattare le dinamiche retributive ai singoli settori produttivi.

## 5. Decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, c.d. "Lavoro"

Il 1° maggio 2023 è stato approvato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri il [decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48](#) recante **"Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro"**. Il provvedimento contiene importanti novità che impattano in maniera determinante su alcuni aspetti fondamentali delle discipline lavoristiche. Gli interventi previsti perseguono lo scopo di un maggior dinamismo del mercato del lavoro e hanno **suscitano particolare interesse nel mondo professionale**, che da tempo auspicava una operazione di semplificazione e razionalizzazione delle regole esistenti.

Confprofessioni in [Audizione](#) presso la 10<sup>a</sup> Commissione Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale del Senato della Repubblica **ha ritenuto apprezzabile la rivisitazione degli elementi fondamentali del reddito di cittadinanza** nella prospettiva di un complessivo superamento, come già espresso in sede di esame della legge di bilancio per il 2023. Il reddito di cittadinanza, nella sua originaria impostazione, ha dato luogo a rilevanti distorsioni che hanno comportato costi elevati per la collettività; al contempo, i percorsi di politica attiva a favore dei beneficiari hanno prodotto risultati insoddisfacenti rispetto alle aspettative.

È stata sostenuta allo stesso tempo l'opportunità di progettare un **riassetto organizzativo delle politiche attive attraverso una razionalizzazione** delle attività delle strutture coinvolte per rimuovere – pur nei limiti delle competenze costituzionali – la farraginoso sovrapposizione tra istituzioni di livello nazionale e regionale. Importante e fondamentale in questo ambito il ruolo che le Parti sociali potrebbero avere sul tema e proprio nella direzione di un rafforzamento pubblico privato vanno alcune delle previsioni del decreto che attribuiscono un ruolo centrale nelle fasi di orientamento dei soggetti occupabili alle agenzie per il lavoro, agli enti privati accreditati all'attività di intermediazione.

Quanto agli aspetti connessi con salute e sicurezza la **Confederazione ha auspicato un'operazione di più ampia rivisitazione della materia come già segnalato nei tavoli convocati ad inizio legislatura**. Gli adempimenti derivanti dal Testo unico in **materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro sono impostati in maniera indifferenziata**, senza distinguere le peculiarità dei diversi settori. Sono molte, infatti, le procedure che gravano pesantemente sui costi e sull'organizzazione delle piccole e medie strutture, senza apportare alcun miglioramento in termini prevenzionistici e di tutela. Con riferimento alle disposizioni relative alla salute e sicurezza nell'ambito dei tirocini e dell'alternanza scuola-lavoro (PCTO), introdotte dall'art. 18 del decreto, è stato espresso parere favorevole alla previsione di una copertura antinfortunistica che riguardi anche tali figure.

Sulla **disciplina del contratto a termine Confprofessioni ha evidenziato come nel corso del tempo numerose modifiche siano intervenute sulla materia determinando notevoli incertezze applicative**. La ricerca spasmodica di un equilibrio tra flessibilità in entrata e tutele per i lavoratori ha fatto sì che il **legislatore intervenisse con cadenza quasi annuale**. È stata pertanto segnalata l'esigenza di una maggiore stabilità della disciplina in materia, che possa consentire agli operatori del mercato del lavoro e alle stesse parti del rapporto di lavoro di poter conoscere in maniera adeguata i termini normativi dell'istituto. Quanto ai contenuti specifici è stato messo in evidenza come **le norme proposte abbiano il merito di rendere più fluido l'utilizzo del lavoro a termine valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva**, che è chiamata a definire le causali che consentano di utilizzare questa tipologia di impiego oltre i 12 mesi.

Di particolare interesse è stata ritenuta la previsione in base alla quale può essere apposta (fino al 30 aprile 2024), in assenza di indicazione da parte dell'autonomia collettiva, una causale di carattere tecnico, organizzativo o produttivo concordata direttamente dal lavoratore e dal datore di lavoro. Un intervento forte, che rappresenterà soprattutto uno stimolo per le Parti sociali alla conclusione di intese collettive. È stato segnalato che un efficace potenziamento della contrattazione collettiva di qualsiasi livello passa necessariamente per un rinvio alle intese sottoscritte dalle parti sociali comparativamente più rappresentative tramite un rimando all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 anche con riferimento alla contrattazione aziendale prevista dall'art. 19 lettera b).

Sono state **accolte positivamente le semplificazioni in materia di informazioni e di obblighi di pubblicazione in merito al rapporto di lavoro previste dall'art. 26 del decreto**. Le previsioni del d.lgs. n. 104/2022, c.d. "Decreto Trasparenza", in attuazione della direttiva europea n.1152/2019 sono state recepite con modalità troppo rigide. Il rimando alla legge o alla contrattazione collettiva permettono, infatti, di superare l'inutile trascrizione dei testi o di informazioni ivi contenute.

Il decreto interviene in maniera consistente sul costo del lavoro agendo in una duplice direzione. Se da una parte viene rafforzata la riduzione del cuneo fiscale e contributivo avviata negli ultimi due anni, da altro punto di vista si introducono diversi incentivi volti a favorire, in particolare, l'inserimento occupazionale di giovani al di sotto dei trenta anni di età. Con quest'ultimo intervento il quadro normativo delle agevolazioni viene ulteriormente arricchito. **È stato messo in evidenza come possa essere utile un'azione di semplificazione** – finalizzata al riordino della materia –, analogamente a quanto il Governo va realizzando nell'ambito del sistema degli incentivi alle imprese. Un'operazione che potrebbe essere accompagnata da un attento monitoraggio sull'utilizzo dei singoli interventi, che libererebbe ulteriori risorse per finanziare una nuova riduzione del cuneo fiscale o la detassazione e la decontribuzione degli aumenti contrattuali: una leva di fondamentale importanza per stimolare il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Per quanto riguarda **le misure in tema di welfare aziendale è stato rilevato che gli interventi previsti si caratterizzano per una restrizione del campo di applicazione e per l'introduzione di limiti temporali**. I *fringe benefits* di ammontare fino a 3.000 euro sono difatti destinati ai soli lavoratori dipendenti con figli e per il solo anno d'imposta 2023. In questo ambito è stato sottolineato come i frequenti mutamenti normativi non hanno consentito che l'istituto si diffondesse pienamente e pertanto sarebbe fondamentale un intervento a regime sulla soglia fissata dall'art. 51 del TUIR.

Contestualmente è stato messo in evidenza **come gli interventi di promozione e sostegno al welfare aziendale a favore dei dipendenti e delle loro famiglie andrebbero accompagnati, in un'ottica di equità tra categorie di lavoratori**, dal parallelo impegno per il consolidamento delle reti di assistenza mutualistica tra professionisti e lavoratori autonomi, che sono strutturalmente esclusi da sistemi di *welfare aziendale*, e per i quali le reti associative per l'erogazione di prestazioni assistenziali possono rappresentare un fondamentale supporto solidaristico in una fase di particolare contrazione dei redditi della categoria, almeno in quei settori in cui le casse professionali non perseguono questi obiettivi.

## 6. Ddl recante “Delega al Governo per la riforma fiscale” (AC 1038)

Il 16 marzo 2023 il Consiglio dei ministri n. 25 ha approvato, con procedura d'urgenza, il disegno di legge recante “Delega al Governo per la riforma fiscale”. La riforma del sistema fiscale costituisce un elemento chiave del programma di Governo, volto al rilancio strutturale dell'Italia sul piano economico e sociale. Il disegno di legge individua, tra i principali obiettivi di carattere generale, l'impulso alla crescita economica e alla natalità, mediante la riduzione del carico fiscale, l'aumento dell'efficienza della struttura dei tributi e l'individuazione di meccanismi fiscali di sostegno a famiglie, lavoratori e imprese, anche al fine di favorire l'occupazione e gli investimenti

È una riforma strutturale e organica, attesa da 50 anni, con importanti novità a favore di cittadini, famiglie e imprese che contiene una visione complessiva e programmatica avente come fine quello di premiare la lealtà e la responsabilità del contribuente, gettando le basi per un nuovo rapporto di fiducia con il Fisco.

Entro **ventiquattro mesi** dalla data di entrata in vigore della legge, il Governo è delegato ad emanare uno o più **decreti legislativi di organica e complessiva revisione del sistema fiscale**. Inoltre, sarà effettuato il riassetto delle disposizioni di diritto tributario in modo da raccogliere le norme in **Testi unici** per tipologia di imposta e da redigere uno **specifico Codice**.

Sinteticamente la riforma prevede la revisione dei seguenti istituti:

**IRPEF**: si rivede l'intero meccanismo di tassazione del reddito delle persone fisiche, in modo da attuare gradualmente l'obiettivo della “equità orizzontale”, attraverso una serie di modifiche;

**IRES**: la revisione del sistema di imposizione sui redditi delle società e degli enti sarà basata sulla riduzione dell'aliquota IRES qualora vengano rispettate, entro i due periodi d'imposta successivi a quello

nel quale è stato prodotto il reddito, entrambe le seguenti condizioni:

- a. una somma corrispondente, in tutto o in parte, al detto reddito sia impiegata in investimenti, con particolare riferimento a quelli qualificati, e in nuove assunzioni;
- b. gli utili non siano distribuiti o destinati a finalità estranee all'esercizio dell'attività d'impresa.

**IVA:** per la revisione dell'imposta sul valore aggiunto (IVA) i criteri specifici prevedono la revisione della definizione dei presupposti dell'imposta al fine di renderli più aderenti alla normativa dell'Unione europea e delle norme di esenzione; la razionalizzazione del numero e della misura delle aliquote; la revisione della disciplina della detrazione; la razionalizzazione della disciplina del gruppo IVA al fine di semplificare le misure previste per l'accesso e l'applicazione dell'istituto.

**IRAP:** si dispone una revisione organica dell'IRAP volta all'abrogazione del tributo e alla contestuale istituzione di una sovraimposta IRES tale da assicurare un equivalente gettito fiscale, per garantire il finanziamento del fabbisogno sanitario, nonché il finanziamento delle Regioni che presentano squilibri di bilancio sanitario ovvero che sono sottoposte a piani di rientro.

**Statuto del Contribuente:** si rivede lo Statuto del Contribuente, con un consolidamento dei principi del legittimo affidamento del contribuente e della certezza del diritto, prevedendo il rafforzamento da parte dell'ente impositore dell'obbligo di motivazione, specificando le prove su cui si fonda la pretesa, e del diritto di accesso agli atti del procedimento tributario, funzionale al corretto dispiegarsi del diritto al contraddittorio.

Il 22 maggio 2023 Confprofessioni ha partecipato al ciclo di audizioni presso la VI<sup>a</sup> Commissione "Finanze" della Camera dei deputati. Nel corso dell'[Audizione](#) la Confederazione ha segnalato come già nel 2021 nel documento "Equità, progressività, intergenerazionalità: l'Irpef secondo Confprofessioni" avevamo delineato una ipotesi organica di riforma fiscale, affrontando le principali criticità del sistema tributario italiano ed elaborando una puntuale ipotesi di riforma del modello di imposizione sui redditi prodotti dalle persone fisiche. Già allora eravamo consapevoli che occorresse superare l'ottica emergenziale e quella dei cosiddetti interventi di "manutenzione" prodotti nell'ultimo ventennio, attraverso una riforma che perseguisse l'obiettivo di rendere il fisco italiano più equo, certo, semplice e atto a cogliere le complessità della società contemporanea e avevamo indicato alcuni obiettivi fondamentali di riforma, molti dei quali sono stati ripresi e inseriti nel disegno di legge di delega e che, pertanto, riteniamo particolarmente apprezzabili.

In linea generale abbiamo chiarito come l'obiettivo principale della riforma dovrebbe essere il **riequilibrio del rapporto tra amministrazione fiscale e contribuente**. La frammentazione normativa, la farraginosità degli adempimenti fiscali, l'incertezza del diritto, le inefficienze della pubblica amministrazione sono fattori che pesano su contribuenti e imprese, spostando l'asse dei rapporti con l'amministrazione finanziaria dalla parte di quest'ultima. Abbiamo, inoltre, segnalato la contraddizione tra un indirizzo dello Stato volto a una maggiore considerazione dei diritti del contribuente e una realtà operativa che vede professionisti tributari e contribuenti contingentati e rallentati nell'accesso agli uffici dell'Agenzia delle entrate: come recentemente evidenziato da tutte le Associazioni di rappresentanza dei Commercialisti, infatti, l'utilizzo dei canali telematici non consente la risoluzione in tempi brevi delle pratiche, soprattutto nei casi più complessi.

In merito alla **riforma dell'Irpef**, con specifico riferimento al principio di equità orizzontale, occorrerà verificare l'effettiva equiparazione del carico fiscale sui redditi di lavoro autonomo a quello sui redditi di lavoro dipendente. Inoltre, abbiamo segnalato come la riforma dell'Irpef dovrebbe contenere uno specifico riferimento alla "questione giovanile", considerata la condizione occupazionale dei giovani italiani che, se rapportata con quella dei pari età europei, assume connotazioni drammatiche sia in termini di tasso di disoccupazione giovanile che di numero di *NEET* che di divario tra tasso di occupazione di

lavoratori giovani e anziani. Riteniamo, quindi, che tra le priorità del Paese vi debba essere la “questione giovanile” e che essa debba trovare una significativa risposta in un modello di imposizione sui redditi che incentivi l’ingresso nel mondo del lavoro dei giovani, utilizzando la leva fiscale per promuovere auto imprenditorialità e assunzioni. La proposta di Confprofessioni si sostanzia nella previsione di una *no tax area* “rafforzata” per i giovani fino a 35 anni di età che producono redditi di lavoro (dipendente o autonomo) o di impresa.

Con riferimento alle disposizioni della delega di maggiore interesse per i **professionisti**, abbiamo espresso apprezzamento per le norme relative a casse di previdenza, ritenute fiscali e società tra professionisti contenute nell’articolo 5, e preoccupazione per l’impostazione dell’articolo 9 che, riguardo agli incentivi fiscali, risulta discriminatorio per i professionisti.

Nel merito va accolto favorevolmente l’intento di **applicare una imposizione sostitutiva in misura agevolata sui redditi di natura finanziaria conseguiti dagli enti di previdenza obbligatoria dei liberi professionisti**. Tuttavia, l’auspicio di ogni professionista è il superamento integrale della doppia imposizione, che continua a costituire un elemento discriminatorio nei confronti dei lavoratori (dipendenti e autonomi) iscritti alle gestioni INPS.

Siamo pienamente favorevoli, invece, all’idea di **ridurre le ritenute operate sui compensi degli esercenti arti e professioni che si avvalgono di dipendenti e collaboratori**. Avevamo già evidenziato che l’attuale livello della ritenuta d’acconto (20%) *“genera una evidente aggravio proprio a carico dei soggetti che creano occupazione, i quali, paradossalmente, si trovano a pagare le imposte anticipatamente, recuperando la differenza soltanto nell’anno successivo”*, proponendo di *“consentire ai professionisti “organizzati” (considerando tali tutti coloro che si avvalgono della collaborazione di almeno un lavoratore dipendente) di avvalersi della possibilità di dimezzare (dal 20% al 10%), previa comunicazione ai propri clienti, la ritenuta d’acconto”*.

Molto apprezzabile, inoltre, l’intento di garantire la **neutralità fiscale delle operazioni di aggregazione e riorganizzazione degli studi professionali, comprese quelle riguardanti il passaggio da associazioni professionali a società tra professionisti**. In questo senso viene integralmente fatta propria dal Governo una delle proposte cardine della strategia di rafforzamento della competitività degli studi professionali di Confprofessioni, che per prima ha puntato sullo sviluppo delle aggregazioni dei professionisti in società (STP o STA). In merito al riconoscimento della neutralità fiscale di tali operazioni auspichiamo che Governo e Parlamento individuino una “corsia preferenziale” che ne consenta una rapida approvazione, rimuovendo così uno dei principali ostacoli alla crescita e allo sviluppo dell’intero comparto dei servizi professionali.

Molte preoccupazioni, invece, desta l’impianto dell’articolo 9, nella parte in cui viene prevista la **revisione e la razionalizzazione degli incentivi fiscali alle imprese** e la revisione della fiscalità di vantaggio in coerenza con la disciplina europea degli aiuti di Stato. A nostro avviso si tratta del punto di maggiore criticità all’interno dell’articolato della delega: i suddetti incentivi, infatti, vengono riferiti esclusivamente alle imprese, senza alcun cenno ai professionisti.

In conclusione, per i professionisti una valutazione definitiva sullo schema di legge delega passerà necessariamente dalle disposizioni che riguardano il rapporto fisco/contribuente, la riforma dell’imposizione sui redditi delle persone fisiche e dalle specifiche norme sul lavoro autonomo e sugli incentivi fiscali.

## 7. Alluvioni, dal 15 giugno 2023 le domande per la cassa integrazione emergenziale e indennità una *tantum* per i lavoratori autonomi

Dal 15 giugno 2023 è possibile presentare le domande all'Inps per la **cassa integrazione emergenziale** dei dipendenti delle zone colpite dalle recenti alluvioni nelle regioni **Emilia-Romagna, Toscana e Marche**. Stesso termine **anche per gli autonomi e i professionisti** che intendono richiedere l'**indennità una *tantum***.

Il decreto-legge 1° giugno 2023, n. 61 c.d. "Dl Alluvioni" ha introdotto una serie di misure a sostegno di **aziende e lavoratori colpiti dalle alluvioni** che hanno interessato, a maggio, soprattutto le regioni dell'Emilia-Romagna ma anche Marche e Toscana. Inoltre, ha introdotto una **indennità una *tantum*** in favore dei **lavoratori autonomi** la cui attività è stata sospesa a causa delle **alluvioni** che a maggio hanno colpito in particolare l'Emilia-Romagna, oltre a Marche e Toscana.

L'8 giugno 2023 sono state pubblicate dall'INPS e due circolari operative, n. 53 e 54, con cui si forniscono le **istruzioni per la presentazione delle istanze per subordinati, lavoratori agricoli, autonomi e professionisti**, anche iscritti a forme di previdenza non Inps.

Sarà direttamente l'Inps ad erogare l'indennità, in modo da evitare ulteriori oneri alle imprese danneggiate. Confermati infine, i fondi messi a disposizione per il lavoro con il **Decreto Alluvioni**: oltre 900 milioni di euro di cui 620 per la cassa integrazione emergenziale e **253,6 per l'indennità una *tantum* destinata ad autonomi e professionisti**.

Nel dettaglio la [Circolare INPS 8 giugno 2023, n. 53](#) fornisce le indicazioni su:

- destinatari dell'ammortizzatore unico;
- requisiti;
- natura, durata e misura del beneficio;
- modalità di pagamento;
- termini e modalità di invio delle domande.

Mentre, la [circolare INPS 8 giugno 2023, n. 54](#) fornisce le indicazioni su:

- destinatari;
- requisiti e misura dell'indennità una *tantum*;
- modalità di presentazione della domanda.

*A cura di Andrea Zoppo, Carlo Girella e Laura Ciccozzi  
Ufficio Studi di Confprofessioni*

## SEGNALAZIONI

### Documenti istituzionali e normative

- Disegno di legge recante: “Conversione in legge del decreto-legge 30 marzo 2023, n. 34, recante Misure urgenti a sostegno delle famiglie e delle imprese per l’acquisto di energia elettrica e gas naturale, nonché in materia di salute e adempimenti fiscali”, c.d. decreto “Bollette” (AC 1060). **Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, le Commissioni riunite VI<sup>a</sup> “Finanze” e XII<sup>a</sup> “Affari Sociali” della Camera dei Deputati**, 11 aprile 2023
- Documento di Economia e Finanza 2023 (Doc. LVII, n. 1). **Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso le Commissioni riunite V<sup>a</sup> “Bilancio” del Senato della Repubblica e della Camera dei Deputati**, 17 aprile 2023
- Proposte di legge C. 141 Fratoianni, C. 210 Serracchiani, C. 216 Laus, C. 306 Conte, C. 432 Orlando e C. 1053 Richetti, recanti “Disposizioni in materia di giusta retribuzione e salario minimo”. **Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la Commissione XI<sup>a</sup> (Lavoro pubblico e privato) della Camera dei deputati**, 19 aprile 2023
- **Legge 21 aprile 2023, n. 49 recante “Disposizioni in materia di equo compenso delle prestazioni professionali”**. Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 104 del 05-05-2023. Entrata in vigore del provvedimento: 20/05/2023
- Disegno di legge recante: “Conversione in legge del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante misure urgenti per l’inclusione sociale e l’accesso al mondo del lavoro”, c.d. decreto “Lavoro” (AS 685). **Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la Commissione 10<sup>a</sup> (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) del Senato della Repubblica**, 17 maggio 2023
- Disegni di legge recanti: “Delega al Governo per la riforma fiscale” (AC 1038 e AC 75). **Audizione del Presidente di Confprofessioni, dott. Gaetano Stella, presso la VI<sup>a</sup> Commissione “Finanze” della Camera dei Deputati**, 22 maggio 2023

### Studi e ricerche

- **Relazione annuale COVIP – Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione – per l’anno 2022, e Considerazioni del Presidente COVIP**, presentata il 7 giugno 2023
- **Relazione annuale dell’Autorità Nazionale Anticorruzione sull’attività svolta nel 2022 e Considerazioni del Presidente ANAC**, presentata l’8 giugno 2023
- **Rapporto 2023 sul profilo e sulla condizione occupazionale dei laureati – Almalaurea**

### Lettere e rassegna stampa

- **Giovani lontano dalle professioni. Ingresso lungo e redditi bassi – di Maria Carla De Cesari**
- **Istat: l’Italia è un paese di vecchi, 187 anziani per 100 giovani. Un giovane su 10 lascia prima gli studi superiori – Redazione ANSA**
- **Avvocati e altri professionisti, tutti i vincoli alle aggregazioni – di Angelo Busani**
- **La sfida all’inflazione sulle due sponde dell’Atlantico – di Tommaso Monacelli**

## CHI SIAMO

## Osservatorio delle libere professioni

L'Osservatorio delle libere professioni è l'organismo di Confprofessioni che ha come obiettivo la produzione di studi, ricerche, rapporti ricorrenti, convegni e seminari sulle trasformazioni in corso nel vasto mondo delle libere professioni. L'Osservatorio ha come finalità la diffusione delle conoscenze sulle specificità delle libere professioni e il supporto alle politiche pubbliche nazionali e europee in campo scientifico, formativo e regolamentare nell'ambito delle libere professioni.

**Presidente**

Gaetano Stella

**Cda**

Giuseppe Calafiori

Emanuele Serina

**Revisore**

Simone Castelletti

**Struttura**Paolo Feltrin – *Responsabile scientifico*Dario Dolce – *Direttore tecnico*Ludovica Zichichi – *Ricercatrice*