

OPEN DAY CONFPROFESSIONI MILANO

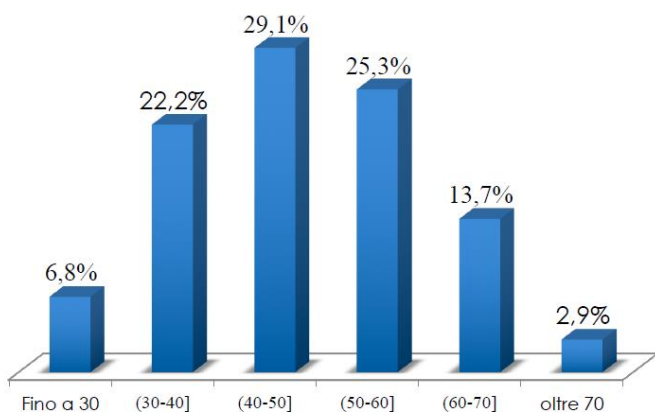
giovedì 14 giugno 2018

GIOVANI, LAVORO E INCLUSIONE SOCIALE

1. Le professioni intellettuali, un “Paese per vecchi”?

L’età media dei liberi professionisti in Italia è elevata: essa si attesta a 46,4 anni¹. È un dato più elevato di quello relativo ai lavoratori dipendenti, benché il divario tra queste due aree si vada riducendo. Inoltre, in linea con la tendenza generale degli occupati italiani, **l’età media dei professionisti aumenta** (nelle rilevazioni che coprono gli anni dal 2011 al 2016) in quasi tutti i settori di attività, con aumenti più significativi nell’area legale, nel commercio, nella finanza e nell’immobiliare.

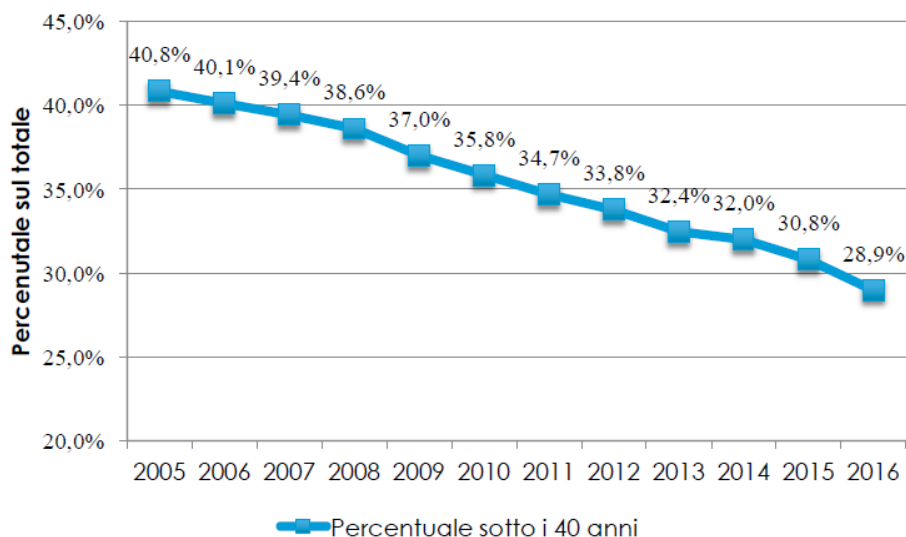
Si tratta di un dato tradizionale per **le professioni regolamentate nella forma ordinistica**, per le quali nella maggioranza dei casi sono previsti diversi mesi di **tirocinio** o specializzazioni *post-lauream*: in questi casi, i professionisti entrano nel mercato del lavoro ad una età maggiore rispetto alla media degli altri lavoratori italiani. Il dato è però confermato anche per **le professioni non ordinistiche**, che comprendono attività molto eterogenee tra loro. Il rapporto AdEPP 2017 propone una analisi demografica degli iscritti alle Casse professionali, raggruppati per fascia di età².



Nel grafico qui a fianco si può notare come, al 2016, la fascia d’età maggiormente popolata sia quella dei professionisti di età compresa tra i 40 ed i 50 anni, che rappresentano una quota di circa il 29% degli iscritti. Molto popolata risulta essere anche la fascia tra i 50 ed i 60 anni. Gli iscritti in tale fascia d’età sono circa il 25% del totale. Mentre le fasce d’età fino a 30 e 30-40 registrano, rispettivamente, il 6,8% e il 22,2%.

¹ “Rapporto 2017 sulle libere professioni in Italia” frutto delle elaborazioni dell’Osservatorio delle libere professioni su dati ISTAT “Rilevazione delle forze di lavoro”.

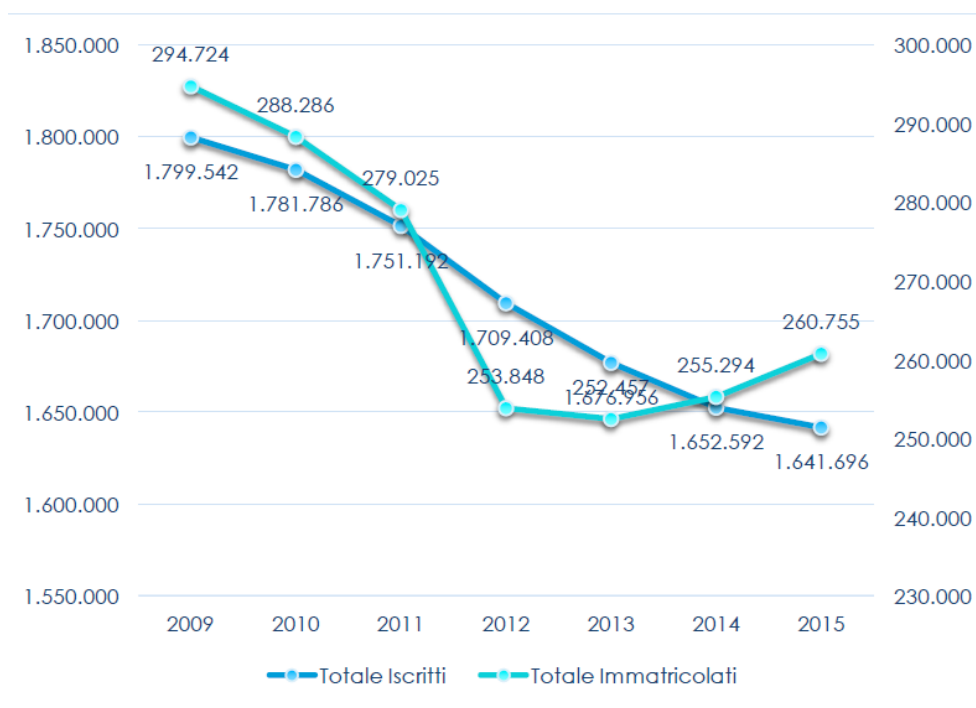
² L’analisi si basa su un sotto-campione delle Casse aderenti ad AdEPP, non essendo stato possibile reperire i dati disaggregati per età su tutta la popolazione di riferimento. Il campione analizzato è comunque composto da più di 1.300.000 mila iscritti: è quindi decisamente significativo e se ne possono estrapolare le caratteristiche dell’intera popolazione degli iscritti.



L'AdEPP ha poi elaborato l'andamento storico della composizione per fasce di età della popolazione dei professionisti iscritti alle casse di previdenza (v. grafico a sinistra). Tale composizione è notevolmente mutata dell'arco degli ultimi 12 anni.

Gli under 40 rappresentavano, nel 2005, quasi il 41% del

totale degli iscritti, mentre nel 2016 gli **under 40 rappresentano il 29% del totale**. Questo andamento è dovuto a diversi fattori: sicuramente hanno influito le riforme previdenziali che hanno comportato l'innalzamento dell'età pensionabile. Altri fattori vanno ricercati nell'invecchiamento della popolazione italiana e nella difficile penetrazione di lavoratori stranieri nei settori tradizionali delle professioni. Incide poi la diminuzione degli iscritti alle Università, che per la maggior parte delle professioni rappresentano un percorso di studi necessario.



Il grafico a lato illustra in parallelo la decrescita delle iscrizioni alle Casse e delle immatricolazioni all'Università. La riduzione del numero degli iscritti alle università influenza negativamente il numero di nuovi ingressi alle Casse, quindi una ripresa delle immatricolazioni è vista positivamente dagli Enti oltre che da tutto il Sistema paese.

Focus sui professionisti in Lombardia

Grazie all'Osservatorio delle libere professioni che sta elaborando i dati delle singole regioni da inserire nel prossimo Rapporto annuale, abbiamo constatato che il trend che caratterizza la popolazione dei liberi professionisti iscritti alle Casse (*vd. supra*) si rispecchia anche nelle rilevazioni effettuate in Lombardia nello stesso periodo di riferimento (2016). Con riferimento alla composizione per fasce d'età, infatti, risulta che su **un totale di 288 mila e 784 professionisti in Lombardia, i giovani tra i 25 e i 34 anni rappresentano il 16,6%, i professionisti dai 35 ai 44 anni sono il 27,9%, tra i 45 e i 54 anni egualmente il 27,9% e infine i professionisti senior dai 55 ai 64 anni sono il 18,5%, tra i 64 e i 74 anni il 6,0% e infine gli over 70 costituiscono l'1,6%.**

Composizione per fasce d'età		
	Valore assoluto	%
15-24	4.437	1,5%
25-34	48.007	16,6%
35-44	80.474	27,9%
45-54	80.455	27,9%
55-64	53.332	18,5%
65-74	17.379	6,0%
75+	4.700	1,6%
Totale	288.784	100%

2. Gli ostacoli all'ingresso dei giovani professionisti

Questi dati, pur coerenti con alcuni processi demografici in Europa e in particolare in Italia, ci costringono a **riflettere sulle cause specifiche che ostacolano il ricambio generazionale** in un settore da sempre vivace e attrattivo per i giovani, e sulle possibili soluzioni per confermare la vitalità di un comparto di avanguardia nell'economia e nella società italiana. Senza pretesa di completezza, indichiamo qui alcuni dei nodi avvertiti come maggiormente problematici:

- a) Ricontriamo un **disallineamento tra i percorsi formativi** universitari e le esigenze, molto mutate, di competenze trasversali e innovative nelle professioni. Questo gap formativo viene colmato durante il tirocinio, mentre occorrerebbe un periodo di sovrapposizione e dialogo tra studio e lavoro.
- b) **I costi per l'attivazione di uno studio in proprio sono elevati**, e in alcune professioni richiedono un investimento economico imponente, da supportare attraverso il credito. Le famiglie vivono oggi in una condizioni di maggiore incertezza economica, e l'accesso al credito ha conosciuto una lunga fase di contrazione.
- c) **I redditi medi del settore sono risultati in calo** negli ultimi anni, in coincidenza della crisi economica e degli interventi normativi che hanno liberalizzato il settore senza prevedere presidi di salvaguardia della dignità del compenso professionale, con danni rilevanti in alcuni settori, specie in quelli a più diretto contatto con la pubblica amministrazione.

- d) La **pressione fiscale** rappresenta da sempre uno degli ostacoli maggiori con cui i liberi professionisti si devono confrontare. Al peso della tassazione si aggiungono complicazioni degli adempimenti e frequentissime modifiche della normativa. Da ultimo, l'estensione dello *split payment* IVA anche ai professionisti ha ulteriormente aggravato le condizioni economiche dei professionisti. Questo quadro, particolarmente gravoso per tutti i professionisti, è particolarmente duro per i professionisti più giovani, che entrano nel mercato per la prima volta e possono contare su un fatturato minore.

3. Iniziative e proposte per un nuovo patto generazionale nelle professioni

Consapevole della necessità di **rinsaldare il patto generazione all'interno delle professioni**, ConfProfessioni lavora da anni nella **elaborazione di iniziative e proposte** dedicate a promuovere l'attrattività delle professioni per i giovani. Ecco alcune delle nostre linee di intervento e proposte alle istituzioni:

- **Facilitare e sostenere l'accesso al credito agevolato per le spese di avvio dell'attività professionale.** Negli ultimi anni l'Unione Europea e lo Stato italiano si sono mosse nella direzione di incrementare i fondi per l'imprenditoria giovanile: in particolare, ricordiamo la Legge sul lavoro autonomo 81/2017 ha confermato e chiarito l'estensione dei fondi FESR e FSE, e dei relativi programmi operativi PON e POR, ai liberi professionisti, a prescindere dalla forma giuridica della loro attività. A sostegno dei professionisti vi sono però anche altri incentivi nazionali come i contributi per la formazione, i micro crediti e il fondo di garanzia. ConfProfessioni avverte e condivide questa responsabilità, ed ha lanciato, in collaborazione con istituti bancari, apposite linee di credito, oltre ad aver costituito un apposito Confidi.
- Una delle proposte di punta di ConfProfessioni, avanzata già durante la recente campagna elettorale, consiste nella **esclusione del pagamento dell'IRAP per le Società tra professionisti costituite da giovani professionisti, nei primi 5 anni di attività.** In questo modo, i più giovani sarebbero invogliati a fare rete, superando così una delle tradizionali cause di debolezza del nostro sistema professionale, investendo su interdisciplinarietà e collaborazione, e condividendo i costi di avvio dell'attività professionale. Oltre al risparmio in termini fiscali, lo sgravio IRAP per le Stp "start up" dei giovani professionisti lancerebbe anche un segnale di sostegno per una nuova gestione, dinamica e innovativa, dell'attività professionale.
- Al fine di arricchire le competenze, ed in particolare l'internazionalizzazione dei giovani professionisti, ConfProfessioni sostiene e diffonde l'impegno delle istituzioni nel programma **Erasmus per giovani imprenditori/professionisti.** È un programma finanziato dalla Commissione europea che permette di vivere un'esperienza professionale in una PMI con sede in un altro paese partecipante. Il programma dà a giovani e aspiranti imprenditori la possibilità di trascorrere un periodo di collaborazione, da 1 a 6 mesi, presso un imprenditore con esperienza in un altro paese europeo. L'obiettivo è acquisire le competenze necessarie a creare e/o gestire una propria impresa. Ci sono vantaggi anche per gli imprenditori ospitanti, che grazie alla collaborazione con il giovane professionista portano nuova linfa al proprio business.
- Ormai da anni, Confprofessioni è in prima linea nella promozione e nella diffusione dello strumento contrattuale per eccellenza per l'inserimento e per la formazione dei giovani professionisti all'interno dello studio professionale. L'apprendistato in tutte le sue tipologie

(apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, apprendistato professionalizzante, apprendistato di alta formazione e ricerca e infine l'apprendistato per l'accesso alle professioni ordinistiche) disciplinato dal contratto collettivo nazionale per gli studi professionali è stato pensato anche per permettere ai giovani professionisti di svolgere il periodo di praticantato attraverso uno strumento contrattuale in grado di fornire adeguate tutele. Alcune sperimentazioni sono già state avviate in vari territori.

- Il nostro sistema contrattuale e la nostra bilateralità hanno realizzato un ampliamento del loro ruolo quali reti di riferimento sociale. Abbiamo sviluppato in particolare forme di assistenza sanitaria integrativa per realizzare un welfare contrattuale inclusivo, nell'ambito del quale tutti coloro che operano all'interno della struttura produttiva, dipendenti e datori di lavoro, possano essere destinatari dei servizi offerti dal sistema della bilateralità.
- Alternanza scuola-lavoro. Confprofessioni è in procinto di sottoscrivere un protocollo d'intesa con l'ANPAL (Agenzia nazionale delle politiche attive e del lavoro) al fine di promuovere a livello nazionale e territoriale iniziative di alternanza scuola-lavoro all'interno degli studi professionali. Il progetto segue le buone pratiche già avviate da alcune delegazioni territoriali di Confprofessioni (Confprofessioni Lombardia compresa) e proprio grazie alla collaborazione con l'ANPAL sarà possibile incrementare e diffondere la cultura professionale tra i giovani delle scuole superiori e delle università. Alla base di un percorso di alternanza di questo tipo c'è l'obiettivo condiviso di aiutare ad avvicinare il mondo del lavoro al mondo della scuola e di conseguenza, correggere all'origine eventuali disallineamenti tra domanda e offerta di lavoro che caratterizzano il nostro mercato del lavoro.