

FUTURO E GIOVANI NELLE LIBERE PROFESSIONI IN TOSCANA

**Un'indagine su e con i liberi
professionisti toscani**

RICONOSCIMENTI

Il rapporto che presentiamo è frutto di un lavoro fortemente condiviso. Menzioniamo in primo luogo l'apporto della Commissione dei Soggetti Professionali presso la Regione Toscana, presieduta dall'Assessora Alessandra Nardini e composta da vari rappresentanti degli ordini professionali, tra cui la vice-presidente della Commissione, la dott.ssa Sandra Vannoni, in secondo luogo il contributo dello staff regionale del settore 'Formazione continua e professioni', rappresentato dal dirigente Roberto Pagni e dal dott. Antonio Masi, con quest'ultimo che ha anche fornito un supporto operativo e relazionale fondamentale per lo svolgimento dei focus group.

Ricordiamo inoltre che il lavoro è stato realizzato da Local Global sas su incarico di Irpet che, con il proprio staff, ha costantemente supervisionato l'indagine (direttore Nicola Sciclone, dirigente Marco Mariani, dott.ssa Letizia Ravagli e dott.ssa Valentina Patacchini che ha anche prestato la propria assistenza statistica).

La stesura del rapporto è di Andrea Manuelli che ringrazia i propri collaboratori, Alessio Monticelli e Alessio Di Marco, per la loro assistenza.

Si ringraziano infine le/i 22 libere/i professioniste/i, alcune/i anche docenti, che, con impegno e passione, hanno partecipato ai due focus group di fine ottobre 2024 (le/i biologhe/i: Stefania Papa, Ileana Federigi, Annalaura Carducci, Elena Pilli, Dominique Petrocchi, Massimiliano Marvasi; le/l avvocate/i: Massimo Capialbi, Valentina Ermini, Tommaso Bendinelli, Elisabetta Lombardi, Ilaria Grazzini; la commercialista Laura Morini; le/i consulenti del lavoro: Eva Bianchini, Francesca Stufetti, Salvatore Cardella, Valeria Pisacchi; il geologo Gaddo Mannori; il geometra Stefano Pacinotti; la dottoressa/odontoiatra Anita Labonia; i notai: Eduardo Colonna Romano, Giovanni Ciarini; il perito agrario Pier Francesco Cavicchioni). Un ringraziamento finale anche all'ing. Simona Sadotti che, pur non potendo partecipare ai focus group, ci ha seguito con interesse durante tutto il percorso di questo lavoro.

Indice

1. INTRODUZIONE	5
2. QUADRO QUANTITATIVO.....	5
2.1 I liberi professionisti: consistenza, caratteristiche e tendenze.....	6
2.2 L'economia della libera professione	10
3. I RISULTATI DELL'INDAGINE SVOLTA ATTRAVERSO I FOCUS GROUP	16
3.1 Il futuro della libera professione	17
3.2 I giovani e la libera professione	21
4. CONCLUSIONI.....	24

1. INTRODUZIONE

Prima di entrare nel merito dei contenuti e dei risultati dell'indagine, vogliamo soprattutto sottolineare il 'come' l'indagine stessa si sia svolta e il fatto che essa si sia connotata per una forte condivisione e ampia partecipazione. Questa caratteristica trova già un indizio sulla copertina con il sottotitolo che infatti recita: "Un'indagine su e con i liberi professionisti toscani". La ricerca, oltre ad essere stata condivisa con la Commissione dei Soggetti Professionali, si è infatti basata sulla testimonianza e sull'ascolto dei liberi professionisti attraverso 2 focus group che si sono tenuti a fine ottobre 2024. Da un punto di vista tecnico, le informazioni così raccolte non hanno le caratteristiche di dato statistico in termini di rappresentatività e affidabilità, ma compensano ampiamente questo punto debole con l'autenticità e la genuinità dei contenuti emersi. Sappiamo infatti come la realtà sia molto più complessa e articolata delle rappresentazioni quantitative che ne diamo nei rapporti di ricerca. E questa indagine, pur includendo alcuni dati statistici, vuole dare particolare spazio al vissuto e all'esperienza dei professionisti. In questo modo i professionisti toscani, oggetto della ricerca, ne diventano anche un soggetto attivo, svolgendo quindi una sorta di 'auto-analisi'.

Entrando nel merito dei contenuti, il tema, il futuro della libera professione in Toscana, si è dimostrato difficile da trattare, dato che l'unica informazione veramente disponibile è quella sul presente e sul passato. Del resto nelle scienze sociali nessuno conosce con precisione il futuro ma la realtà del presente e l'esperienza passata ci possono aiutare a elaborare delle ipotesi su ciò che verrà e a non farci trovare impreparati di fronte alle sfide future. In tal senso, durante le sessioni di focus group, non è apparso peregrino parlare soprattutto dell'oggi, ovvero dell'esperienza professionale quotidiana, per riflettere sul domani.

Abbiamo svolto due focus group, il primo sul futuro nella sua generalità ed il secondo specifico sui giovani che, anche a priori, ritenevamo il principale aspetto nel determinare il futuro della professione. Con fatica e solo parzialmente abbiamo infatti tenuto a freno la tentazione, da parte dei partecipanti, di sviscerare il tema dei giovani già nel primo focus group, e questa è una riprova indiretta dell'importanza di affrontare il 'capitolo giovani' per chi ha a cuore il futuro della professione in Toscana, anche se certamente entrano in gioco tanti altri fattori.

Riportiamo nel cap. 3 la parte core dell'indagine che è costituita appunto dai risultati dei 2 focus group, ma ricordiamo che il rapporto si arricchisce anche di altri contenuti, con il capitolo 2, che si concentra sull'analisi di alcuni dati quantitativi, offrendo un quadro aggiornato della libera professione in Toscana. Seguono infine le conclusioni che presenteranno un'ulteriore interpretazione dei risultati ottenuti, valutando anche possibili linee di intervento per mitigare le criticità evidenziate e/o valorizzare le potenzialità che sono emerse.

2. QUADRO QUANTITATIVO

Questo capitolo è propedeutico e complementare all'indagine qualitativa condotta attraverso focus group e riportata nel prossimo capitolo. L'obiettivo non è quello di effettuare una panoramica esaustiva e dettagliata dell'evidenza quantitativa disponibile sul tema della libera

professione in Toscana ed in Italia. Ci siamo piuttosto concentrati su alcune semplici domande di base quali: “Quanti sono i liberi professionisti in Toscana? Crescono ancora? E quali invece le altre tendenze in atto?”

In questo capitolo abbiamo così riportato un’evidenza aggiornata, anche se abbastanza sintetica. Lo scopo era infatti quello di offrire, con i dati quantitativi alla mano, una base di congruenza alle idee riportate nel capitolo 3, idee e opinioni che, in quanto tali, soffrono inevitabilmente della soggettività di chi le ha espresse.

Vogliamo infine attirare l’attenzione del lettore su un contributo di questo capitolo che riteniamo originale, in quanto non facilmente rintracciabile in altri report sull’argomento e che è costituito dall’analisi della libera professione attraverso l’archivio ASIA (Archivio Statistico delle Imprese Attive) di Istat. Malgrado la libera professione sia inquadrabile più nell’ambito del lavoro indipendente che in quello dell’impresa, è interessante analizzare il fenomeno anche nell’ottica aziendale.

2.1 I liberi professionisti: consistenza, caratteristiche e tendenze

La rilevazione sulle forze di lavoro di Istat stima in 101.712 la consistenza media dei liberi professionisti nella nostra regione per il 2023, una consistenza pari al 6,2% dell’occupazione totale che in buona parte è riconducibile al lavoro dipendente. È un peso, quello toscano, non distante da quello nazionale (5,8%), con una tendenza in flessione per il primo (che nel 2013 era del 6,7%) e stabile per il secondo. I dipendenti sono la componente principale dell’occupazione e sono anche quella più dinamica (dal 2013 +13,2% in Toscana e +9,9% in Italia), i professionisti, invece, in questo stesso periodo, sono diminuiti di 1,7% in Toscana. Migliore è risultata la tendenza in Italia dove si è rilevata una crescita anche dei liberi professionisti (+5,7%).

Tabella 2.1
LIBERI PROFESSIONISTI E ALTRI OCCUPATI IN TOSCANA E IN ITALIA. 2013-2023

	Toscana			Italia		
	2023	2013	Var. % 2013/23	2023	2013	Var. % 2013/23
Liberi professionisti	101.712	103.468	-1,7	1.359.642	1.286.019	5,7
Altri lavoratori indipendenti	269.835	342.460	-21,2	3.678.599	4.256.099	-13,6
Dipendenti	1.256.488	1.109.913	13,2	18.541.707	16.878.138	9,9
Totale occupati	1.628.035	1.555.840	4,6	23.579.947	22.420.256	5,2
Incidenza % liberi professionisti su totale occupati	6,2	6,7		5,8	5,7	

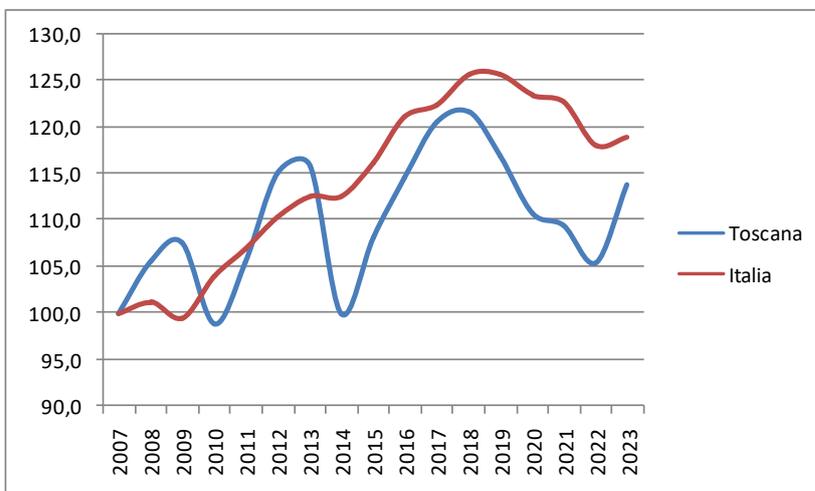
Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro

Il grafico 2.1. mostra l’evoluzione del numero dei professionisti in Toscana ed in Italia dal 2007 al 2023. Nel caso regionale si osservano dei cicli molto pronunciati, con, rispettivamente, 3 picchi di massimo e di minimo. Più regolare invece la crescita in Italia che però sembra essersi arrestata attorno al 2018/19. Per quanto riguarda la Toscana gli anni recenti vedono, come segno, ripetersi le stesse tendenze nazionali, ma con una maggiore intensità: notevole in Toscana è il calo dal 2018 al 2022, ma anche estremamente positiva la ripresa del 2023, che però potrebbe

rappresentare un rimbalzo o, comunque, un aumento non destinato a ripetersi l'anno successivo con quella stessa intensità.

Dato il contesto attuale e le dinamiche demografiche¹, appare poco probabile possa avviarsi un ciclo di crescita sostenuta come in alcuni periodi passati.

Grafico 2.1
LIBERI PROFESSIONISTI IN TOSCANA E IN ITALIA. 2007-2023; INDICE 2007=100



Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro

In sintesi, sembra di poter affermare che la libera professione ormai da alcuni anni abbia abbandonato i ritmi di crescita che abbiamo visto in passato. Malgrado questo, non possiamo fare a meno di notare come tra le categorie di lavoro indipendente, la libera professione sia stata tra le occupazioni più resilienti negli ultimi anni: ad es. in Toscana se il numero di professionisti ha subito una flessione dell'1,7% dal 2013 al 2023, gli altri occupati indipendenti sono diminuiti di ben il 21,2%. In altre parole, stiamo assistendo ad un mercato del lavoro caratterizzato da una tendenza che in generale non premia l'occupazione indipendente e la libera professione sembra fronteggiare meglio di altre categorie imprenditoriali e di lavoro autonomo queste condizioni sfavorevoli.

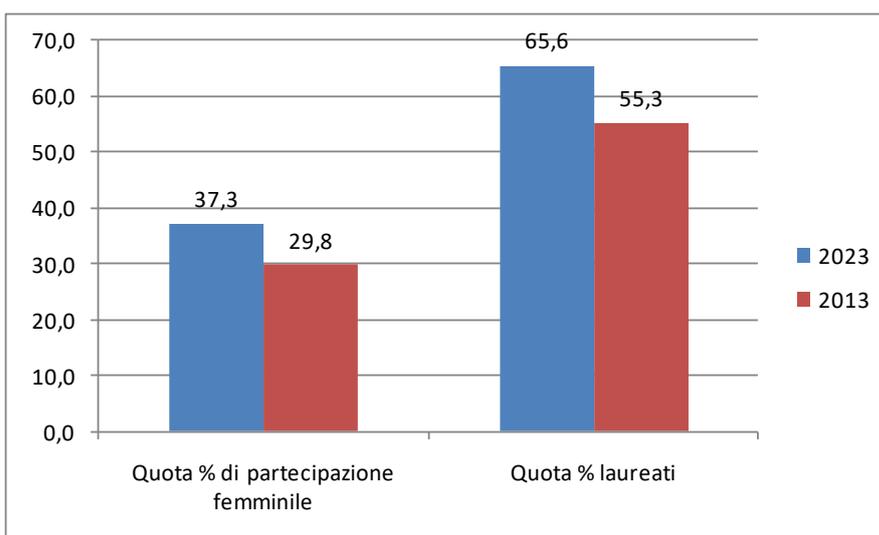
In sintesi emerge un quadro fatto di luci e di qualche ombra: la libera professione rimane uno sbocco occupazionale non secondario nella Toscana di oggi e probabilmente anche in quella del prossimo futuro, con oltre 100mila professionisti che corrispondono a circa il 6% dell'occupazione totale. A questo si aggiunge anche il fatto che la libera professione si colloca tra le categorie di lavoro indipendente più resilienti. D'altra parte, la dinamica dei liberi professionisti non è stata positiva negli ultimi anni, con l'eccezione del dato del 2023 che ha riportato un po' di fiducia.

¹ Alla dinamica occupazionale osservata negli ultimi anni hanno contribuito anche i lavoratori stranieri. Nel caso della libera professione l'incidenza della componente straniera è abbastanza bassa, ovvero nel 2023 era il 3,3%.

Prima di entrare nel dettaglio dei settori di attività, ci sono tre aspetti, a nostro avviso molto importanti, che caratterizzano la libera professione in Toscana e su cui vogliamo brevemente soffermarci.

In primo luogo, è d'obbligo prendere in considerazione la questione del gender gap (graf. 2.2): nel 2023 la quota femminile nella libera professione toscana è il 37,3% un dato che ovviamente non ci soddisfa ma che ha visto un significativo progresso rispetto al 2013 quando la quota era addirittura del 29,8%; dobbiamo infatti tenere conto che l'assorbimento completo del gap è un processo lungo, anche perché in questi anni il turn-over non è stato molto intenso e le generazioni di professionisti più anziane (con una prevalenza di uomini) tendono mantenersi in attività fino a tarda età e a pesare ancora sul dato complessivo della quota femminile.

Grafico 2.2
LIBERI PROFESSIONISTI IN TOSCANA PER PARTECIPAZIONE FEMMINILE E LAUREA. 2013-2023; QUOTE % SU TOT.

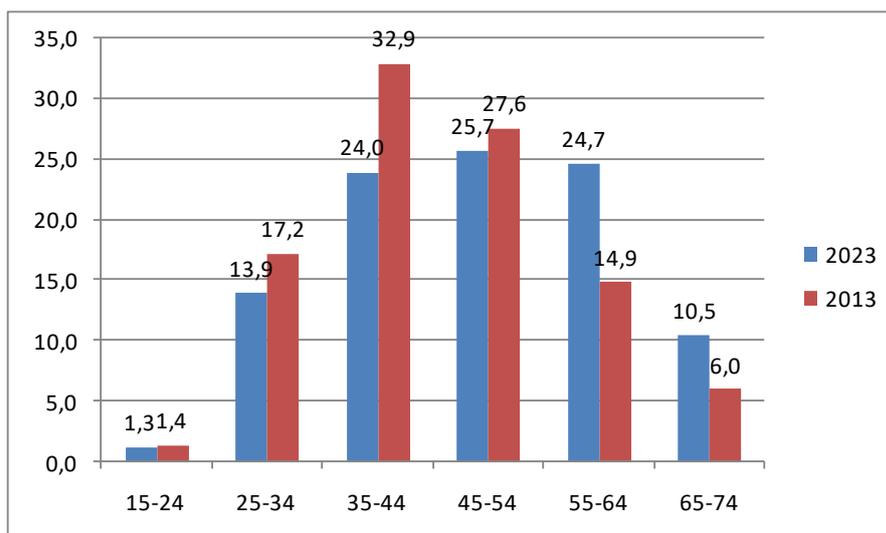


Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro

In secondo luogo, confermiamo la crescita del grado di istruzione dei liberi professionisti: la quota di laureati non era comunque bassa nel 2013 (55,3%), ma in questi 10 anni è ulteriormente cresciuta, così che nel 2023 il 66,5% dei liberi professionisti toscani in attività (vecchie generazioni comprese) risulta essere laureato o in possesso di un titolo equivalente. Questo conferma il ruolo chiave dell'università nella formazione dei futuri professionisti e l'importanza strategica di migliorare la relazione con questa per il mondo delle professioni.

In terzo luogo, non possiamo fare a meno di segnalare l'impressionante processo di invecchiamento che, in solo 10 anni, per effetto di un turn-over limitato, si è verificato tra i liberi professionisti toscani (Graf. 2.3). La distribuzione dei professionisti per classe di età nel 2013 era molto diversa da quella che è diventata nel 2023: allora, la moda, cioè la classe più popolosa, era quella di 35-44 anni con una quota del 32,9%, nel 2023 questa stessa classe è venuta a collocarsi in terza posizione (24,0%), con la classe 45-54 (25,7%) e addirittura anche quella 55-64 (24,7%) che rispettivamente occupano primo e secondo posto.

Grafico 2.3
LIBERI PROFESSIONISTI IN TOSCANA PER CLASSE D'ETÀ. 2013-2023; QUOTE % SU TOTALE



Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro

Passando infine ad analizzare i liberi professionisti per attività dobbiamo innanzitutto premettere che l'Istat applica ovviamente la classificazione settoriale ATECO che è lo standard internazionale europeo, una classificazione nella quale non è facile ritrovare tutte le attività della libera professione. Alcune ad esempio si collocano all'interno di settori produttivi. In generale sembra che ci sia stata una certa diversificazione dal 2013 al 2023 anche se la parte *core* della libera professione rimane ancorata a 4 settori: attività legali e contabilità 21,6% nel 2023 e 18,7% nel 2013, e, rispettivamente, a seguire, attività degli studi di architettura e d'ingegneria; collaudi ed analisi tecniche, 19,4% e 24,0%; assistenza sanitaria 13,2% e 15,1%; altre attività professionali, scientifiche e tecniche 8,5% e 5,1%. Con alcune eccezioni i servizi alla persona sembrano aver goduto di una tendenza più favorevole degli altri; tale è il caso dei veterinari che nel giro di 10 anni più che raddoppiano nella nostra regione. Pur lavorando anche per aziende, si può assumere che la loro 'esplosione' sia stata trainata da clienti privati. Viceversa alcune attività rivolte alle aziende tendono a ridursi: è il caso della "produzione di software, consulenza informatica e attività connesse" che si contrae di oltre il 50%.

In generale, emerge una grande frammentazione delle attività con tanti servizi professionali, per lo più non ordinistici, che sono estremamente specializzati.

Tabella 2.2

LIBERI PROFESSIONISTI PER SETTORI ATECO IN TOSCANA. 2013-2023; N., QUOTE % E VAR. %

Settore	2023		2013		Var. % 2013/23
	N.	Quote %	N.	Quote %	
Attività legali e contabilità	21.966	21,6	19.311	18,7	13,8
Studi di architettura e d'ingegneria; coll. ed anal. tecniche	19.778	19,4	24.851	24,0	-20,4
Assistenza sanitaria	13.449	13,2	15.613	15,1	-13,9
Altre attività professionali, scientifiche e tecniche	8.686	8,5	5.231	5,1	66,0
Commercio all'ingrosso	5.185	5,1	8.782	8,5	-41,0
Attività ausiliarie servizi finanziari e assicurative	3.840	3,8	2.106	2,0	82,4
Attività creative, artistiche e di intrattenimento	3.019	3,0	4.028	3,9	-25,0
Servizi veterinari	2.317	2,3	761	0,7	204,4
Istruzione	2.200	2,2	1.561	1,5	41,0
Lavori di costruzione specializzati	1.881	1,8	502	0,5	275,0
Altre attività di servizi per la persona	1.614	1,6	522	0,5	209,1
Produzione di software e consulenza informatica	1.610	1,6	3.800	3,7	-57,6
Attività di direzione aziendale e di consulenza gestionale	1.433	1,4	1.067	1,0	34,2
Attività sportive, di intrattenimento e di divertimento	1.324	1,3	677	0,7	95,5
Commercio al dettaglio	1.273	1,3	648	0,6	96,4
Attività immobiliari	1.117	1,1	831	0,8	34,4
Ricerca scientifica e sviluppo	1.029	1,0	495	0,5	107,9
Altre attività	9.991	9,8	12.682	12,3	-21,2
Totale	101.712	100,0	103.468	100,0	-1,7

Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT, Rilevazione sulle forze di lavoro

2.2 L'economia della libera professione

In questo paragrafo descriviamo la libera professione in un'ottica diversa da quella occupazionale, un'ottica che in questo caso è quella economica ed aziendale. Il libero professionista è in primo luogo identificato come un lavoratore indipendente che presta servizi di natura intellettuale ma la sua attività, come anche quella di altri lavoratori autonomi, può essere anche vista come un'impresa dove il professionista, oltre ad essere 'imprenditore di se stesso', può sviluppare la propria attività in associazione con altri professionisti e/o comunque strutturarla secondo un modello aziendale con un'organizzazione che prevede l'impiego di dipendenti e collaboratori. Al di là delle numerose differenze, ma anche analogie, formali, concettuali e anche sostanziali tra libero professionista e impresa, è interessante osservare come molti professionisti e studi professionali siano censiti nel Registro (o Archivio) Statistico delle Imprese Attive (ASIA) dell'Istat, archivio che per la Toscana è pure posseduto da Irpet che lo utilizza per varie ricerche, inclusa quella presente.

Qui sotto abbiamo riportato alcuni dati di sintesi che danno conto del contributo economico e occupazionale (anche come lavoro generato dai professionisti per dipendenti e collaboratori) della libera professione e degli studi.

Si conferma come il peso della libera professione sia rilevante in termini di addetti (7,8% con oltre 90mila addetti) e di Unità locali (20,6% con oltre 70mila unità locali), non trascurabile è anche l'incidenza del valore aggiunto (506,8 milioni corrispondenti ad una quota del 5,9%), se si considera che per ragioni tecnologiche e strutturali la produttività dei servizi professionali non può raggiungere quella dei settori industriali e di trasformazione, che infatti danno un contributo importante al valore aggiunto aggregato delle imprese toscane.

Tabella 2.3
INDICATORI AZIENDALI E ECONOMICI DELLA LIBERA PROFESSIONE IN TOSCANA. 2021; VALORI ASSOLUTI E QUOTE %

	Liberi professionisti	Studio associato e società di professionisti	Totale professionisti e studi associati (a)	Totale imprese toscane (b)	Peso % (a)/(b)
Unità locali (N.)	67.784	3.175	70.959	344.327	20,6
Addetti (N.)	79.184	12.669	91.853	1.174.449	7,8
Fatturato (Mnl. Euro)	4.053,5	835,8	4.889,2	225.725,9	2,2
Salari e stipendi (Mnl. Euro)	179,1	86,8	265,8	20.414,4	1,3
Valore aggiunto (Mnl. Euro)	2.869,3	506,8	3.376,1	57.707,3	5,9

Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT, ASIA

Guardando alla dimensione per classi di addetti (tab. 2.4) e di fatturato (tab. 2.5), dei liberi professionisti, si evidenzia come la gran parte di questi (89,5%) non abbia più di un addetto e fatturi meno di 100mila euro all'anno, diversa la situazione degli studi associati che presentano quasi tutti una dimensione superiore ai 2 addetti e in buona parte sopra i 100mila euro. Va tuttavia considerato che quest'ultima componente del mondo professionale ha una numerosità limitata: 3.175 studi associati o società in tutta la Toscana a fronte di 67.784 liberi professionisti. In base a questi dati si conferma pertanto la prevalenza del modello organizzativo tradizionale centrato sul professionista singolo rispetto ad aggregazioni formalizzate di professionisti. Ciò non esclude ovviamente che il professionista singolo abbia dipendenti (i liberi professionisti con 2-5 addetti sono il 7,6%) né che intrattenga collaborazioni, magari continuative, con altri liberi professionisti o anche che faccia parte di aggregazioni informali tra professionisti. Appare comunque un fatto certo che 'l'ecosistema' della professione in Toscana è fondato sullo studio di piccola dimensione e che c'è una spiccata propensione verso l'autonomia e l'indipendenza del singolo. Non siamo qui ad emettere un giudizio sui pro e sui contro di un modello fondato sulla piccola dimensione, ma è probabile che, in un'ottica di sviluppo complessivo del settore, questa frammentazione abbia bisogno di un correttivo. A questo riguardo - e come possibile soluzione- risulta interessante il forte accento sulle reti tra professionisti che è stato posto dai partecipanti ai focus group.

Tabella 2.4

LIBERI PROFESSIONISTI E STUDI PER CLASSI DI ADDETTI IN TOSCANA. 2021; VALORI ASSOLUTI E QUOTE %

	liberi professionisti		Studi associati e società di professionisti		Totale imprese toscane	
	N.	%	N.	%	N.	%
< = 1	60.681	89,5	86	2,7	242.639	76,2
1-2	1.432	2,1	27	0,9	15.214	4,8
2-5	5.161	7,6	2298	72,4	32.483	10,2
5-10	480	0,7	634	20,0	15.374	4,8
10+	30	0,0	130	4,1	12.781	4,0
Totale	67.784	100,0	3.175	100,0	318.491	100,0

Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT, ASIA

Tabella 2.5

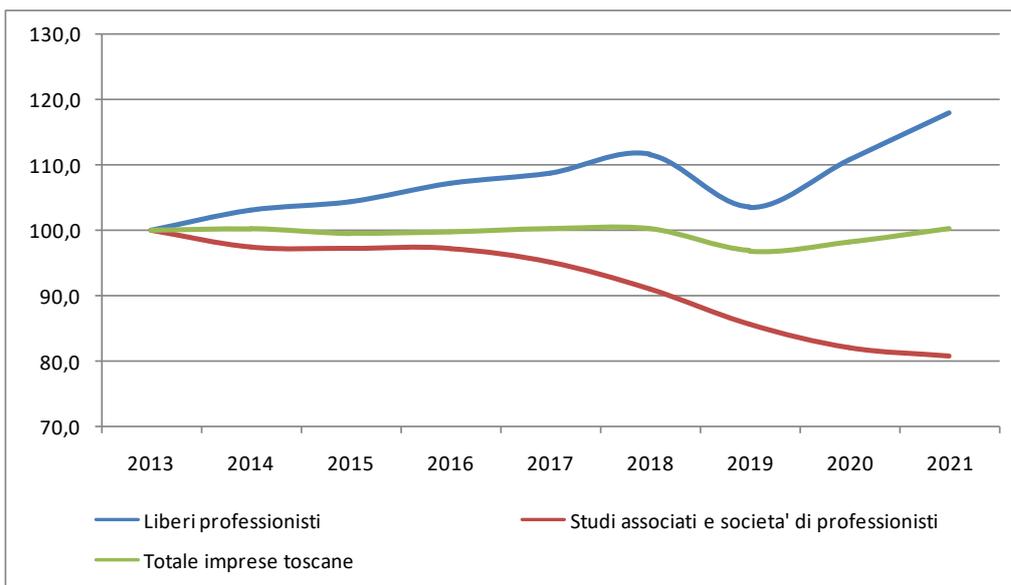
LIBERI PROFESSIONISTI E STUDI PER CLASSI DI FATTURATO IN TOSCANA. 2021; VALORI ASSOLUTI E QUOTE %

	liberi professionisti		Studi associati e società di professionisti		Totale imprese toscane	
	N.	%	N.	%	N.	%
0-19mila	13.674	21,9	116	3,7	55.465	17,4
20-49mila	25.032	40,1	339	10,8	85.788	26,9
50-99mila	13.339	21,4	612	19,4	59.470	18,7
100-199mila	7.291	11,7	819	26,0	45.761	14,4
200-499mila	2.486	4,0	861	27,3	36.447	11,4
500-999mila	433	0,7	287	9,1	15.686	4,9
1-1,999 milioni	87	0,1	98	3,1	9.249	2,9
2-4,999 milioni	6	0,0	19	0,6	6.295	2,0
5 milioni e oltre	1	0,0	1	0,0	4.330	1,4
Totale	62.349	100,0	3.152	100,0	318.491	100,0

Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT, ASIA

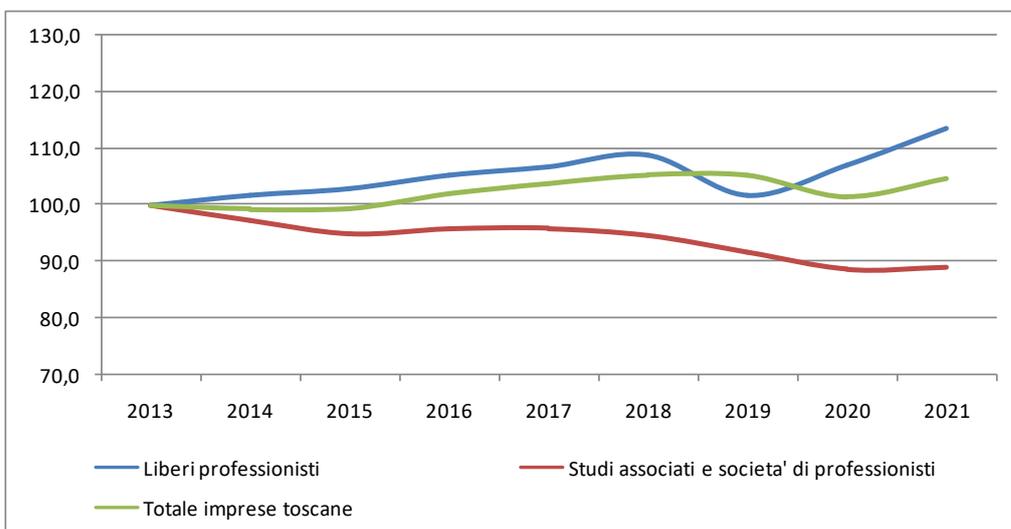
A conferma di quanto affermato prendiamo in esame la tendenza 2013-21 delle imprese (Graf. 2.4) e degli addetti (Graf. 2.5) per i liberi professionisti e per gli studi associati. I liberi professionisti tendono a crescere in numerosità (non in dimensione) mentre gli studi associati tendono a diminuire (se pure aumentano leggermente la loro dimensione in termini di addetti). In buona sostanza, la prevalenza di piccoli studi appare una connotazione del mondo professionale toscano che è stabile e consolidata e che al momento non è in discussione. In base ai dati esaminati, non si evidenzia, infatti, alcun processo di ‘concentrazione industriale’ a favore di grandi studi. Questo -lo ripetiamo ancora una volta- ci fa comprendere l’importanza di creare delle reti e/o favorire collaborazioni stabili tra professionisti in modo che il singolo, specie se ancora giovane, possa uscire dalla propria ‘isola’ e allargare il proprio orizzonte professionale oltre la routine e i clienti abituali, venendo coinvolto anche nella fornitura di servizi complessi e/o di maggiore dimensione che richiedono competenze diverse, una pluralità di esecutori e un’interazione tra professionisti.

Grafico 2.4
N. IMPRESE NELLA LIBERA PROFESSIONE IN TOSCANA PER CLASSE D'ETÀ. 2013-2021; INDICE 2013=100



Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT, ASIA

Grafico 2.5
N. ADDETTI NELLA LIBERA PROFESSIONE IN TOSCANA PER CLASSE D'ETÀ. 2013-2021; INDICE 2013=100



Fonte: ns. elaborazioni su dati ISTAT, ASIA

Esaminando la dimensione economica della libera professione in Toscana, non possiamo tralasciare di fare un accenno ai redditi che rappresentano un indicatore, oltre che discusso, molto importante nel valutare la 'salute' del comparto.

Nel fare questo, utilizziamo i dati del Ministero dell'Economia e delle Finanze (MEF) e riportiamo l'unità di analisi sul singolo professionista come persona fisica.

Nel 2022 il reddito medio dei liberi professionisti toscani si attestava a quasi 40mila euro (tab. 2.6), un valore, quello toscano, analogo alla media nazionale e anche mediano se rapportato ai valori regionali del resto d'Italia, con tutto il centro nord che riporta dati migliori ed il sud, a cui si aggiunge l'Umbria e le Marche, che invece si colloca tutto sotto la Toscana.

Da questo dato ne consegue un giudizio neutro, a tratti negativo, se si considera che la Toscana su molti parametri economici è sopra la media nazionale e anche nel confronto tra regioni italiane si colloca di solito nella prima metà della graduatoria.

Tabella 2.6
REDDITO MEDIO (*) DEI LIBERI PROFESSIONISTI NELLE REGIONI ITALIANE. 2022; €

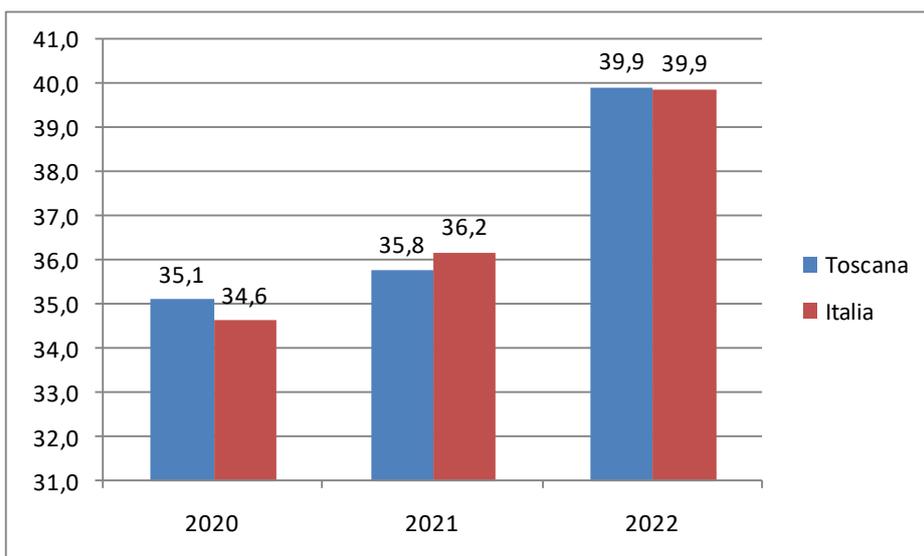
Regioni con reddito > Toscana			Regioni con reddito < Toscana	
P.A. di Bolzano	65.882	Toscana 39.925	Marche	38.291
Lombardia	47.983		Umbria	34.922
P.A. di Trento	46.822		Sardegna	34.759
Emilia-Romagna	45.899		Puglia	34.197
Veneto	45.510		Abruzzo	33.598
Piemonte	43.748	Italia 39.873	Sicilia	32.622
Friuli V. Giulia	43.405		Campania	31.955
Valle d'Aosta	42.774		Basilicata	31.863
Liguria	42.681		Molise	31.581
Lazio	40.167		Calabria	28.744

(*) redditi medi calcolati sul reddito complessivo per il regime ordinario e sul reddito da lavoro autonomo per il regime agevolato
Fonte: ns. elaborazioni su dati MEF

Osservando la variazione del reddito tra il 2020 e il 2022 (Graf. 2.6) emerge una dinamica positiva, che comunque caratterizza anche il dato nazionale che ha tendenze analoghe. Interessante come il reddito negli ultimi non abbia subito flessioni, e questo malgrado la pandemia, i cui effetti, sulle libere professioni, sono stati probabilmente meno pesanti di quanto immaginato a priori, con alcuni ambiti professionali che hanno beneficiato, in modo indiretto ma significativo, di alcune misure compensative di sostegno all'economia (ad es. gli incentivi all'edilizia).

Grafico 2.6

REDDITO MEDIO (*) DEI LIBERI PROFESSIONISTI IN TOSCANA E IN ITALIA. 2020-2022; PREZZI CORRENTI; MIGLIAIA €



(*) redditi medi calcolati sul reddito complessivo per il regime ordinario e sul reddito da lavoro autonomo per il regime agevolato
Fonte: ns. elaborazioni su dati MEF

Non sappiamo ancora quale possa la tendenza negli anni successivi, ma l'impressione è che siamo abbastanza lontani da una flessione strutturale dei redditi dei professionisti in Toscana, criticità che invece viene spesso posta in rilievo dai professionisti e che gli stessi collegano soprattutto al ribasso o all'inadeguatezza delle tariffe. Questa apparente contraddizione, oltre a poter essere spiegata da situazioni specifiche di singole professioni o di singoli professionisti o eventualmente dai bassi margini sulle singole commesse, può essere attribuibile ad un sentiment negativo e ad un senso di insoddisfazione per la propria posizione occupazionale di cui il reddito è solo un aspetto. In altre parole, il reddito, più che basso in assoluto o significativamente in declino, appare probabilmente e più semplicemente inadeguato. È facile ipotizzare che un professionista faccia un confronto implicito con la situazione di un lavoratore dipendente e valuti l'adeguatezza del reddito percepito alla luce di fattori e condizioni quali l'orario di lavoro, lo stress, le responsabilità, i rischi, i mancati pagamenti, i contenziosi, i costi e i sacrifici sostenuti per l'avviamento e l'aggiornamento professionale, il welfare, la pensione, le difficoltà a gestire il ménage familiare, e, *last but not least*, la perdita di prestigio e il minor riconoscimento sociale. In effetti, il fatto che negli ultimi 10 anni l'occupazione da lavoro dipendente sia cresciuta più di quella da libera professione appare coerente con una perdita di attrattività di quest'ultima, argomento che riprenderemo e approfondiremo nel prossimo capitolo alla luce dei risultati dei focus group.

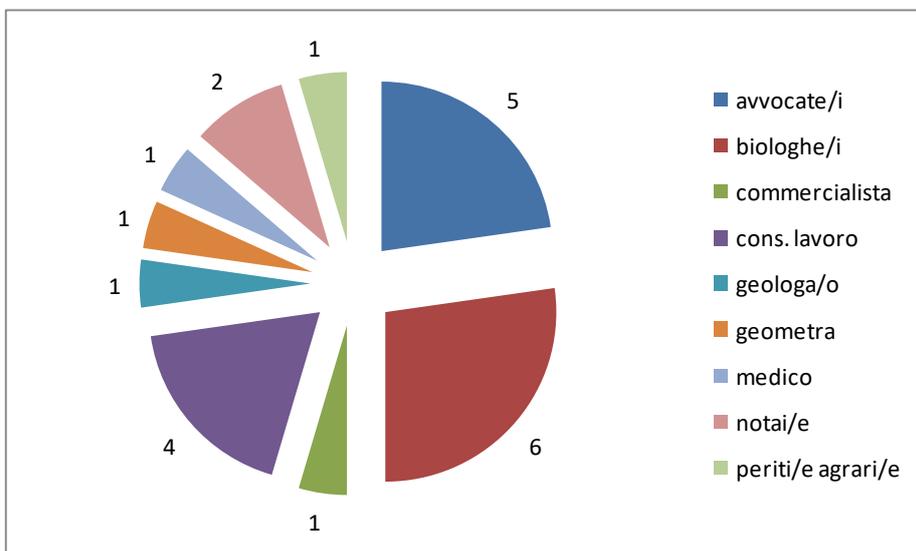
3. I RISULTATI DELL'INDAGINE SVOLTA ATTRAVERSO I FOCUS GROUP

Questo capitolo riporta i risultati dei 2 focus group. Ricordiamo come il futuro sia stato un tema difficile da trattare direttamente da parte dei professionisti in quanto presuppone ipotesi e assunzioni. Ciononostante, lo abbiamo proposto come tema del focus group e con curiosità abbiamo atteso gli interventi dei partecipanti, spiegando bene l'argomento. I partecipanti sono partiti da alcuni aspetti e criticità sulla condizione attuale nella propria professione, aspetti legati all'esperienza professionale che hanno messo in evidenza peculiarità e sensibilità diverse, ma anche tratti comuni soprattutto sulle questioni più importanti e determinanti il futuro e il futuro dei giovani nella professione.

Allo scopo di interpretare i risultati, per lo più basati sulla situazione attuale, e di proiettarli nella dimensione futura abbiamo riorganizzato i concetti emersi nella forma di analisi SWOT. Nel fare questo abbiamo posto il massimo sforzo nel mantenerci il più possibile fedeli al senso e allo spirito delle affermazioni fatte dai partecipanti durante i focus group.

I focus group, "Scenari futuri e libere professioni" e "I giovani e le professioni", si sono tenuti rispettivamente il 24 ed il 30 ottobre scorsi, hanno visto una buona partecipazione dal punto di vista qualitativo, con un coinvolgimento sentito e appassionato delle/dei rappresentanti del mondo professionale.

Grafico 3.1
I PARTECIPANTI AI FOCUS GROUP PER PROFESSIONE



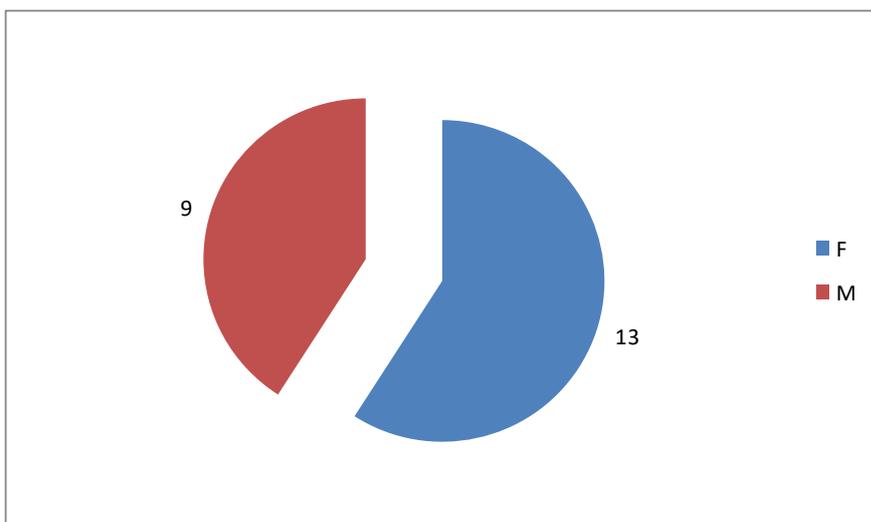
Fonte: ns. elaborazioni su dati della presente indagine

Si è altresì assistito ad un'ottima partecipazione anche dal punto di vista quantitativo con ben 22 rappresentanti del mondo professionale², con particolare rilevanza dell'ambito giuridico-

² Tutti i nomi dei partecipanti, con associata la professione corrispondente, sono riportati all'inizio del rapporto nei ringraziamenti in basso nella pagina di retrocopertina.

economico (attività forense e consulenti del lavoro) e di quello sanitario-scientifico (biologhe/i), insieme ad un ottimo coinvolgimento della rappresentanza femminile (13).

Grafico 3.2
I PARTECIPANTI AI FOCUS GROUP PER GENERE



Fonte: ns. elaborazioni su dati della presente indagine

3.1 Il futuro della libera professione

Riportiamo in forma di Analisi SWOT (Tab. 3.1.) i risultati del primo focus group che vengono commentati nel testo a seguire della tabella.

Tabella 3.1
ANALISI SWOT SUL FUTURO DELLE LIBERE PROFESSIONI IN TOSCANA

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
<ul style="list-style-type: none"> • Competenze del saper fare • Qualità dei servizi offerti • Cura del cliente • Modello del professionista singolo 	<ul style="list-style-type: none"> • Tariffe basse/(non) equo compenso • Normativa e Burocrazia • Riconoscimento del lavoro intellettuale • Perdita di attrattività • Pochi giovani interessati e presenti negli studi • Individualismo e scarsa integrazione/cooperazione tra attori
OPPORTUNITÀ	RISCHI/MINACCE
<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilizzazione e Comunicazione • Sviluppo reti tra professionisti • Sviluppo della professione con innovazione (nuove figure e nuovi modi di interpretare la professione) e specializzazione • Interventi per miglioramento welfare e ingresso giovani • Valorizzare il praticantato o comunque l'affiancamento dei giovani a professionisti senior 	<ul style="list-style-type: none"> • Operatori low cost, concorrenza sleale e online • Abbassamento della qualità • Eccessiva formalizzazione delle competenze a scapito del sapere fare

PUNTI DI FORZA. Malgrado il focus group si sia concentrato sulle criticità e sugli aspetti negativi, la libera professione toscana presenta dei punti forza che sono essenzialmente rappresentati nelle competenze e nel sapere fare, nella qualità e personalizzazione del servizio e dalla cura che si pone nel lavoro e nella relazione con il cliente. È stato usato il termine ‘servizio sartoriale’, un servizio che quindi è su misura e tagliato (come un abito) proprio su uno specifico cliente. Purtroppo, tutti questi fattori positivi corrispondenti a punti di forza sono emersi in modo indiretto, in quanto messi a rischio dagli attuali trend di mercato (low cost, online) che vanno in direzione opposta e puntano a minimizzare le tariffe, a scapito della qualità. Alcuni professionisti collegano la garanzia di una qualità al fatto che non delegano altri a svolgere parte del servizio, e lo vedono come un punto di forza. Sostanzialmente viene ribadita, nella sua semplicità, la forza di un modello tradizionale, atomistico e autarchico, di professionista singolo che lavora da solo che garantisce la qualità in quanto svolge direttamente tutto il processo/lavoro. (es. medico e odontoiatra, ambito nel quale il cliente vuole uno specifico professionista su cui ha fiducia), e che rimane quindi un punto di forza, anche se sotto attacco da parte del mercato e dalla concorrenza anche esterna al mondo della libera professione (imprese e società low cost).

PUNTI DI DEBOLEZZA. Le principali criticità si trovano qui. Al primo posto viene annoverata la questione delle **tariffe basse**, ovvero il fatto che i prezzi praticati spesso non rappresentano un ‘**equo compenso**’, in effetti è quest’ultima l’espressione più utilizzata dai partecipanti per descrivere il problema, espressione che si richiama alla recente legge nazionale in materia.

Riguardo l’equo compenso riportiamo le testuali parole di un partecipante, che spiegano bene il concetto e lo legano ad altre questioni chiave per il futuro della libera professione: “C’è la questione delle tariffe da cui poi dipendono ovviamente i redditi, con il futuro che è ovviamente collegato ai redditi e alle tariffe. Si diceva che i giovani sono delle volte culturalmente ostili alla professione, però viene fuori che in realtà fanno due calcoli, per cui se ci fossero redditi e tariffe alte, allora rivedrebbero il discorso degli orari, dei rischi, insomma di tutti questi disagi che scoraggiano i giovani, perché compensati da un punto di vista economico. Abbiamo visto che le tariffe sono tendenzialmente scese per provvedimenti legislativi; appunto Bersani, Direttive europee, la tutela costituzionale per le professioni che viene disattesa ecc, a questo si aggiunge tutta una serie di ulteriori fattori, es. l’impoverimento di alcuni clienti, la stessa pubblica amministrazione che non paga, i clienti privati che non hanno una cultura della qualità e non capiscono il valore aggiunto che c’è dentro un determinato servizio, delle volte non capiscono nemmeno il prezzo, vedono un totale finale della fattura e non sanno neanche a cosa corrispondono le singole voci che determinano quel totale”.

I partecipanti erano inoltre tutti d’accordo che la normativa e la regolazione avesse un impatto rilevante sulle tariffe, ma non hanno preso in seria considerazione l’impatto della recente legge nazionale sull’equo compenso. Una parte dei partecipanti ritiene comunque che, malgrado vengano le direttive europee e la legge Bersani, vi siano degli spazi di manovra per interventi legislativi volti a proteggere le tariffe, a patto che vi sia una sufficiente pressione politica e ‘sindacale’ nelle sedi deputate. Un’altra parte dei partecipanti è invece ‘rassegnata’ ad un contesto di mercato liberalizzato e con poche tutele normative, dove magari però si interviene con un approccio

completamente diverso ovvero con la sensibilizzazione/selezione dei clienti e sulla qualità del servizio stesso.

Ma oltre all'equo compenso, l'impatto (negativo) della normativa è osservato anche da un altro punto di vista: vengono evidenziate difficoltà legate alla **burocrazia**, alla **complessità delle norme** e alla loro difformità a livello locale.

Più in generale infastidisce e preoccupa anche il **mancato riconoscimento del lavoro intellettuale**, in termini sia di status del professionista sia nel servizio svolto, una sottovalutazione che è coerente con il ribasso delle tariffe e con la svalutazione della figura del professionista per la quale non c'è sempre il dovuto rispetto, con clienti che talvolta cercano di imporre scelte non corrette, da un punto di vista tecnico o deontologico, nell'espletazione del servizio.

Come risultato si rileva un **calo di attrattività** della libera professione particolarmente evidente per l'area forense, dove si evidenzia un livello preoccupante di cancellazioni, con il problema che si presenta, in modo parallelo, anche sul versante dell'ingresso alle professioni con pochi giovani interessati e presenti negli studi. Molto difficile è infatti trovare praticanti e tirocinanti per la professione forense, anche se questa difficoltà si presenta anche per le altre.

Vi è infine la convinzione che il mondo professionale toscano, soffra, a livello sia di operatori che di organizzazioni, di **'individualismo e di scarsa integrazione/cooperazione tra attori'**, per sua natura il settore è ed è sempre stato frammentato e questo probabilmente incide nel mantenere l'individualismo che in ogni caso, a prescindere dalle cause, rappresenta un limite importante e riconosciuto da alcuni partecipanti nel focus group. È un limite serio in questa particolare fase critica di cambiamento, perché si profila la possibilità di dover intraprendere interventi straordinari e di ampia portata che necessiterebbero coesione, coinvolgimento attivo e collaborazione di diversi attori.

OPPORTUNITÀ. La **sensibilizzazione e la comunicazione** è emersa come un'azione trasversale ad ampio spettro. È stata più volte invocata dai partecipanti come una linea di intervento per valorizzare i punti di forza e per limitare le criticità, contrastando il trend ribassista su tariffe e qualità dei servizi.

Un primo target sono i giovani nelle scuole e nelle università che hanno bisogno di essere informati e formati attraverso seminari, lezioni, eventi e incontri con i professionisti, si devono creare dei percorsi ed entrare in contatto con i giovani per tempo, e fin dalla scuola superiore e/o dai primi anni di università.

Un secondo target sono i clienti che dovrebbero conoscere meglio il servizio acquistato, la qualità e i costi sostenuti per fornirla. Ogni professionista può informare e sensibilizzare i propri clienti, ma si sente anche la necessità di azioni di più larga portata ad esempio da parte degli Ordini. Chiaramente ci sono diversi tipi di clienti, privati, piccole imprese, grandi imprese quali banche ed assicurazioni, e infine la Pubblica Amministrazione. I partecipanti al focus group hanno implicitamente fatto riferimento ai clienti piccoli con i quali il professionista può più facilmente creare una relazione personale e di reciproca fiducia.

Le reti, le collaborazioni tra professionisti di ambiti e profili diversi, ovvero la **multidisciplinarietà** sono state menzionate diverse volte. Fra l'altro di fronte alla complessità di certi servizi appare una strada obbligata. Sottolineiamo come dai partecipanti non sia emerso

interesse per forme di aggregazione strutturate come studi associati (non sono stati menzionati), viceversa un forte accento è stato invece posto sulle reti e sulle collaborazioni che rappresentano una possibilità di crescita e di qualificazione compatibile con l'individualismo e l'indipendenza che caratterizzano la libera professione nella nostra regione.

Il rafforzamento delle competenze rappresenta una strategia per fronteggiare la tendenza al ribasso di tariffe e qualità offerta. A questo riguardo appare importante coniugare le competenze derivanti dall'esperienza con quelle formali. Un altro concetto importante emerso è quello della **specializzazione** che è ritenuta una strategia valida per qualificare e diversificare il servizio, un concetto tutto sommato abbastanza vicino all'**innovazione** se intesa come creazione di **nuovi profili** all'interno di un ambito professionale. È stato un concetto chiave per i biologici ma in forma e con un'intensità minore si può applicare anche ad altre professioni.

I partecipanti al focus group non hanno alla fine potuto fare a meno di affrontare in modo diretto il capitolo giovani perché troppo legato al futuro della professione. I giovani sono visti come il futuro stesso e come la principale leva per rafforzare la professione nel lungo periodo, così è stato suggerito di **favorire l'ingresso dei giovani alla professione** con sostegni e contributi che peraltro già esistono ma potrebbero essere estesi o rafforzati e **valorizzare il praticantato** o comunque una forma di affiancamento dei giovani a professionisti senior, perché le nozioni teoriche apprese all'università e a scuola non bastano e devono confrontarsi e integrarsi con l'esperienza pratica.

RISCHI/MINACCE. I rischi e le minacce sono collegati ai punti di debolezza già discussi. L'attuale modello di libera professione appare assediato da diversi nemici che potenzialmente possono svuotarlo, indebolirlo e cambiarlo in senso peggiorativo. Tra questi citiamo:

- la **concorrenza sleale o low cost** che può essere interna o esterna alla libera professione, che si manifesta con tariffe non sostenibili per i professionisti tradizionali e con servizi di bassa qualità, standardizzati, spersonalizzati, spesso entrando in contatto con i clienti tramite il canale online³. A onor del vero, va menzionato che le offerte low cost trovano terreno facile in una clientela già molto orientata al prezzo minimo e poco consapevole della **qualità che tende** così **ad abbassarsi** ulteriormente.

Alcuni partecipanti (non tutti) hanno rilevato la tendenza ad **un'eccessiva formalizzazione delle competenze** (titoli di studio richiesti per le abilitazioni) **a scapito del sapere fare** che deriva dalla pratica e dall'esperienza sul lavoro, si osserva come questo possa determinare una perdita del saper fare e uno scadimento della qualità del servizio offerto, con il paradosso che 'chi ha conoscenza, non è abilitato a svolgere l'attività, mentre chi è formalmente abilitato, non la conoscenza né la capacità per farla'.

³ Anche il crescente uso dell'intelligenza artificiale può aggravare questo trend, anche se al momento non appare come un punto di svolta (scorciatoia per redigere documenti di vario tipo, come contratti e atti) ma solo un fattore che si inserisce in un contesto più vasto dove appunto la quantità, la standardizzazione o il costo basso sono le strategie vincenti.

3.2 I giovani e la libera professione

Riportiamo in forma di Analisi SWOT (tab. 3.2.) i risultati del secondo focus group che vengono commentati nel testo a seguire della tabella.

Tabella 3.2
ANALISI SWOT SU GIOVANI E LIBERE PROFESSIONI IN TOSCANA

PUNTI DI FORZA	PUNTI DI DEBOLEZZA
<ul style="list-style-type: none"> • Buon livello di competenze teorico-accademiche • Giovani con competenze complementari a quelle delle generazioni più mature (es. digitali) 	<ul style="list-style-type: none"> • Difficoltà di avviamento professionale • Insufficienti soft skills e competenze imprenditoriali • Cultura giovanile poco orientata alla professione • Scarsa consapevolezza e timore dei giovani per l'incertezza • Mancanza di integrazione/collaborazione tra università e professione,
OPPORTUNITÀ	RISCHI/MINACCE
<ul style="list-style-type: none"> • Interventi per miglioramento welfare e ingresso giovani • Interventi per l'incentivazione e la diffusione di praticantati, stage e tirocini • Percorsi di orientamento integrazione tra professione e scuola/università • Grande interesse e ricerca giovani da parte degli studi professionali • Giovani come apportatori di sviluppo e innovazione negli studi • Pieno sfruttamento degli incentivi esistenti per avviare una libera professione (incluso quelli per gli start-up) 	<ul style="list-style-type: none"> • Perdita di appeal sui giovani • Giovani non sempre tutelati e retribuiti negli studi • Calo di giovani laureati • Selezione sociale dei professionisti • Invecchiamento e perdita di patrimonio immateriale in termini di conoscenza e relazioni (studi che chiudono)

PUNTI DI FORZA. I giovani sono ovviamente una risorsa fondamentale da utilizzare, gli studi li cercano e li trovano con molta difficoltà. Per la ricerca di giovani si guarda ovviamente molto all'università, rispetto alla quale ci sono diverse criticità che non riguardano però il livello di **competenze teorico-accademiche** trasferite ai giovani che è considerato soddisfacente. I giovani sono inoltre visti come un fattore positivo per gli studi dove possono apportare **competenze complementari (es. digitali)** a quelle delle generazioni più mature di professionisti.

Riportiamo queste frasi il cui significato è abbastanza emblematico: “gli studi professionali sono incredibilmente affamati di giovani colleghi che hanno delle competenze straordinarie” e poi prosegue ancora: “il ragazzo che arriva in studio ha delle competenze che io non ho, cioè vede cose che io non vedo, è ovvio che anch'io vedo cose che lui non vede, ma lui, senza saperlo e senza averne la coscienza, porta un contributo enorme”.

PUNTI DI DEBOLEZZA. L'**avviamento professionale** emerge in modo evidente come elemento di criticità. È stato evidenziato come i giovani professionisti affrontino spesso i primi anni senza un reale supporto finanziario, il che rende estremamente arduo avviare una carriera autonoma. La mancanza di sostegno economico, come coperture sanitarie, è vista come un ostacolo significativo. Le spese elevate e il rischio di lunghe attese per ottenere i pagamenti dei servizi resi, in particolare nel settore legale, sono barriere che scoraggiano molti giovani.

È stato messo in rilievo come ai giovani che escono dall'università manchino **soft skills e competenze imprenditoriali** e tendano ad essere **culturalmente poco orientati alla professione** e all'impresa, abbastanza avversi al rischio, anche per la **scarsa consapevolezza della professione**, unita ad un crescente **timore generazionale per l'incertezza**. Per alcuni partecipanti al focus group questi aspetti psicologici e culturali dei giovani laureati di alcune facoltà scientifiche come biologia sono abbastanza diffusi nelle università toscane in contrapposizione ad un approccio americano nel quale è più ricorrente trovare giovani che uniscono le competenze scientifiche ad un orientamento verso la professione o verso l'impresa volto ottenere un successo economico. D'altra parte, gli stessi partecipanti al focus group sostengono come sia possibile formare e avvicinare i giovani alla professione a patto che intervenga nei primi anni di università e/o nella scuola superiore. Purtroppo, si rileva che **l'integrazione/collaborazione tra università e professione** sia un ulteriore **punto debole** e che i pochi contatti tra professionisti e università sono spesso legati ad iniziative individuali di alcuni professori ma non istituzionalizzati a livello di ateneo e di università.

La formazione offerta dalle università viene percepita come distante dalle esigenze pratiche delle libere professioni. I partecipanti hanno messo in luce la scarsa integrazione tra il mondo accademico e quello delle professioni, evidenziando un divario significativo tra la teoria, comunque considerata di qualità dal profilo delle competenze generali dei mestieri per cui si viene formati, insegnata e le competenze "pratiche" richieste sul campo, nell'attività professionale quotidiana (alcuni partecipanti hanno portato esempi specifici, come la difficoltà dei biologi a trovare laboratori che offrano vere opportunità di apprendimento pratico, o il caso di avvocati che si trovano improvvisamente a dover gestire la complessità dei tribunali senza una preparazione sufficiente alle dinamiche concrete). La formazione continua e la "terza missione" delle università, che dovrebbero rappresentare un'opportunità per colmare questo gap, vengono considerate ancora poco sfruttate. Ad esempio, i corsi con professionisti esterni sono apprezzati dagli studenti, ma il coinvolgimento di questi rimane limitato, in particolare quando i corsi non fanno parte del curriculum obbligatorio. I partecipanti hanno insistito sulla necessità di creare sinergie più forti tra le università e gli ordini professionali, per offrire esperienze pratiche e rilevanti che preparino adeguatamente i giovani al mondo delle libere professioni. Questo divario formativo contribuisce a rendere meno attraente la scelta di una carriera autonoma.

OPPORTUNITÀ. Le opportunità sono soprattutto legate agli interventi rivolti a incentivare l'ingresso dei giovani alla professione con un conseguente impatto positivo sul comparto dovuto al ricambio generazionale. Si punta così a controbilanciare e mitigare gli ostacoli fra i giovani e la professione, ostacoli che abbiamo visto costituire i principali punti di debolezza. Gli interventi per l'ingresso giovani nella professione variano dal **pieno sfruttamento degli incentivi finanziari esistenti per avviare una libera professione** (incluso quelli per gli start-up) all'**incentivazione di praticantati, stage e tirocini**, fino a strutturare veri e propri **percorsi di orientamento integrazione tra professione e scuola/università**. In effetti un'azione combinata di rimozione degli ostacoli per i giovani partendo da quando sono ancora studenti, e facilitando poi la frequentazione di uno studio e l'avviamento di uno studio proprio appare un supporto

potente che nel giro qualche anno potrebbe riportare un migliore bilanciamento intergenerazionale nel comparto.

Va considerato poi che c'è un **grande interesse** da parte degli **studi professionali che non trovano facilmente giovani** per fare esperienza o per un inserimento, sappiamo infatti che i **giovani** possono essere **apportatori di sviluppo e di innovazione negli studi**.

RISCHI/MINACCE. Abbiamo già parlato della **perdita di appeal della professione sui giovani**. È una questione complessa su cui possono pesare diversi fattori di tipo economico, sociale, psicologico e culturale. I partecipanti hanno sottolineato come il prestigio culturale e sociale dell'attività professionale autonoma sia diminuito negli ultimi anni di pari passo con la perdita di "privilegio economico" rispetto ai lavori dipendenti, contribuendo a una significativa riduzione del numero di giovani interessati a intraprendere questa carriera. L'insinuarsi nella società e tra le nuove generazioni di un'**immagine debole di professionista** è sicuramente una minaccia per l'ingresso di giovani nella professione.

Un altro aspetto da non sottovalutare che i giovani non sono sempre tutelati e retribuiti negli studi, scoraggiando ulteriormente l'ingresso di giovani. Questi problemi insieme alle difficoltà di avviamento fanno sì che vi sia una **selezione sociale dei professionisti**.

Negli ultimi decenni, la composizione sociale di chi intraprende queste carriere è cambiata: se un tempo era prevalentemente riservato a chi proveniva da famiglie benestanti, oggi la situazione è più incerta e precaria. La stabilità economica familiare, che in passato ha spesso agito come un "cuscinetto" per coloro che avviavano la libera professione, oggi non è un'opzione che si presenta stabilmente nella demografia di chi si avvia al lavoro autonomo. Ciò indirizza molti giovani, che avevano magari avviato la professione, a reindirizzarsi verso i lavori dipendenti, soprattutto nella pubblica amministrazione. L'accesso alle libere professioni è spesso percepito come un privilegio riservato a chi può contare su una base economica stabile, creando una barriera invisibile per i giovani meno abbienti. Senza il sostegno economico che un tempo facilitava l'avvio di una carriera autonoma, molti giovani preferiscono alternative più stabili, come i concorsi pubblici, contribuendo a ridurre l'attrattiva delle libere professioni. Questa percezione di precarietà e la mancanza di tutele contribuiscono al declino dell'interesse per le libere professioni, con una conseguente diminuzione del numero di nuovi aspiranti. Alcuni partecipanti hanno sottolineato l'importanza di politiche pubbliche che facilitino l'accesso alla professione attraverso agevolazioni economiche, come fondi per coprire i costi iniziali e programmi di supporto al reddito per i primi anni di attività.

Un'ulteriore minaccia che è dovuta ai trend demografici è il **calo di giovani laureati** che renderebbe ancora più difficile per la libera professione il reclutamento di giovani: sempre meno e quindi sempre più contesi.

Un ingresso insufficiente di giovani nella libera professione potrebbe indirettamente portare ad una **perdita** di quel **patrimonio immateriale** in termini di conoscenza e relazioni che caratterizza uno **studio avviato** e funzionante e che si trova a chiudere per raggiunti limiti di età del

professionista e per l'assenza di professionisti più giovani interessati e subentrare e a portare avanti lo studio⁴.

L'insieme delle problematiche emerse nel focus group suggerisce che le libere professioni necessitano di un ripensamento sistemico, volto a renderle più accessibili e attraenti per i giovani. La mancanza di supporto economico e la difficoltà nell'acquisire competenze pratiche rappresentano delle barriere importanti. Serve una maggiore collaborazione tra istituzioni, università, ordini professionali e casse di previdenza per creare percorsi di supporto concreti. Il trasferimento del patrimonio professionale deve essere facilitato attraverso politiche specifiche che incentivino i professionisti affermati a trasmettere le loro competenze e reti di contatti ai giovani, garantendo così la continuità e la crescita delle professioni autonome. Le istituzioni possono avere un ruolo fondamentale nel creare condizioni favorevoli per un accesso equo alle libere professioni, supportando i giovani non solo economicamente, ma anche attraverso programmi di formazione pratica e "mentoring" che possano realmente fare la differenza tra il successo e l'abbandono di una carriera promettente.

4. CONCLUSIONI

Appare interessante approcciare i ragionamenti conclusivi partendo dai risultati del quadro quantitativo, in parziale ed apparente contrasto con le percezioni ed il 'sentiment', di tono molto più critico, che hanno prevalso nei focus group.

Dai dati quantitativi la libera professione toscana ne esce con un ritratto non univoco né definibile in poche parole, perché fatto sia di luci che di ombre.

In primo luogo, si conferma la rilevanza occupazionale ed economica delle libere professioni in Toscana. Le libere professioni con oltre 100mila occupati rappresentano circa il 6% dell'occupazione complessiva e corrispondono anche ad una quota simile di valore aggiunto (se calcolato come incidenza sulle imprese toscane). Il reddito medio dei professionisti toscani si colloca poco sotto i 40mila euro e non ha mostrato segni di flessione negli ultimi anni. Sia pure lontano dal suo riassorbimento, il gender gap ha mostrato dei progressi interessanti negli ultimi 10 anni, come pure il livello di istruzione con ben 2 professionisti su 3 che sono laureati o possiedono un titolo equipollente. Preoccupa invece il loro invecchiamento, processo che ha visto una forte accelerazione proprio nell'ultimo decennio.

Sotto il profilo aziendale si rilevano anche studi professionali di una certa dimensione ma la formula degli studi associati e società di professionisti non ha 'sfondato', anzi ha mostrato una certa contrazione negli ultimi 10 anni. Ciò non significa che i professionisti lavorino sempre singolarmente e isolatamente ma certamente non vi è una tendenza alla crescita dimensionale delle imprese del settore ed il modello prevalente di studio punta, almeno formalmente, alla 'leggerezza' e all'indipendenza del professionista.

⁴ Il dott. Cardella ha segnalato che l'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha un progetto specifico per favorire il passaggio generazionale degli studi che rischiano la chiusura con il pensionamento e/o il ritiro del titolare.

In sintesi, l'aspetto più critico che è emerso è quello dell'invecchiamento che certamente pone un'ipoteca pesante sulla crescita futura, se non sarà compensato dall'ingresso di giovani nei prossimi anni. Qualche riserva la poniamo anche su questa spiccata, e forse eccessiva, propensione all'indipendenza dei professionisti toscani che, in alcuni casi, può portare qualche svantaggio, ad es. quando il mercato chiede 'volumi e quantità' o prestazioni complesse e sofisticate.

Inoltre, anche se non possiamo rilevare un vero e proprio declino, siamo certamente di fronte ad una fase interlocutoria che, dopo anni di flessione nel numero dei professionisti, vede una ripresa proprio nel 2023, che è l'ultimo anno per cui abbiamo disponibilità del dato. È difficile quindi interpretare, in chiave futura, questo ultimo balzo positivo e non ce la sentiamo di sbilanciarci eccessivamente.

Comunque vada negli anni a venire, si avverte un cambio di paradigma: la crescita che c'è stata fino ad un recente passato nel comparto, difficilmente si ripeterà e ancora più difficilmente si diffonderà in modo generalizzato: alcune professioni sono infatti in declino e, se non trovano nuovi ambiti di mercato sui quali rivitalizzarsi, sono destinate a processi di selezione con un numero non trascurabile di uscite e di cancellazioni.

In effetti i focus group, magari con qualche esagerazione umorale, hanno messo a nudo alcuni fattori che potenzialmente possono scatenare una vera e propria crisi del comparto, ad es. qualora venisse a mancare anche nei prossimi anni un adeguato ricambio generazionale o peggiorassero le condizioni di mercato e di lavoro. D'altra parte, sono stati proprio i professionisti che hanno partecipato ai focus group a portare speranza e a suggerire che il futuro non è già scritto e che ci sono interventi, alcuni peraltro già in corso, che possono ridare una prospettiva e rivitalizzare la libera professione toscana. Si tratta di interventi di natura materiale, ma non solo, sono anche azioni volte ad aumentare e diffondere l'informazione, la conoscenza, la fiducia, cooperazione e – osiamo dire – l'entusiasmo per la libera professione.

Riteniamo che la strategia per il futuro della libera professione in Toscana debba riattivare un circolo virtuoso partendo dal favorire l'ingresso dei giovani, ed al contempo migliorando le condizioni di lavoro e la competitività del comparto.

I focus group hanno messo in evidenza come tutti i fattori che poi noi abbiamo classificato come punti di forza, punti di debolezza, opportunità e minacce siano in realtà abbastanza collegati l'uno con l'altro e possano quindi muoversi tutti insieme, questo sia in modo favorevole (circolo virtuoso) sia in modo sfavorevole (circolo vizioso) (Fig. 4.1.).

Per attivare un circolo virtuoso è quindi fondamentale riportare i giovani negli studi e nella professione agendo a vari livelli con misure di sostegno per stage, tirocini, praticantati, contributi e sgravi per l'avvio della professione e per gli start-up, insieme ad interventi di informazione/formazione nelle scuole e nelle università, ristabilendo così una conoscenza sufficiente e una fiducia rinnovata verso questo tipo di percorso; l'entrata di giovani nella libera professione e negli studi può avere un impatto importante e portare innovazione, insieme ad una prospettiva più ampia e rivolta al futuro, dando continuità a quel patrimonio di conoscenze e di avviamento incorporati negli studi e nelle generazioni più mature di professionisti.

Allo stesso tempo devono essere migliorate le condizioni di lavoro attraverso il potenziamento del welfare, per quanto possibile, e soprattutto puntando sulla qualità, sulle competenze, sulla

specializzazione, sulle reti, sulla multidisciplinarietà, evitando di farsi trascinare passivamente nel gioco del ribasso delle tariffe.

In generale si deve rafforzare l'immagine del professionista e soprattutto la sua figura essere più visibile e conosciuta attraverso interventi mirati come pure eventuali campagne di comunicazione. Va anche strutturata la governance del comparto e fluidificata l'integrazione/cooperazione tra stakeholders e attori della libera professione, superando la frammentazione e l'individualismo che i partecipanti al focus group hanno ravvisato nel comparto.

Figura 4.1

ESEMPI DI CIRCOLO VIRTUOSO E VIZIOSO

