



OSSERVATORIO *delle*  
LIBERE PROFESSIONI

*A cura di Ludovica Zichichi, Alessia Negrini, Camilla Lombardi e Giulia Palma,  
con la collaborazione di Diana Larenza*

# IL RUOLO SOCIALE DEI LIBERI PROFESSIONISTI

6 novembre 2025



CONF  
PROFESSIONI



# Il ruolo sociale dei liberi professionisti

## **Abstract**

*Il presente report analizza il ruolo sociale dei liberi professionisti e l'evoluzione del lavoro dipendente all'interno degli studi professionali in Italia, con un focus sulle dinamiche occupazionali, la stabilità del lavoro e le politiche di welfare contrattuale. Basato su dati Istat, Ministero del Lavoro (Comunicazioni Obbligatorie) e fonti del sistema bilaterale, il periodo di osservazione 2014–2024 consente di delineare un comparto ad alta qualificazione, caratterizzato da una crescente partecipazione femminile e da un progressivo ricambio generazionale.*

*L'analisi mostra un indice di turnover inferiore alla media dei servizi, segnale di una maggiore stabilità e continuità dei rapporti di lavoro negli studi professionali, dove prevalgono contratti a tempo indeterminato e una più bassa mobilità occupazionale.*

*Il report approfondisce inoltre il sistema di welfare bilaterale promosso da Confprofessioni, che coordina gli enti Cadiprof, Ebipro e Fondoprofessioni. Attraverso questa rete, la Confederazione garantisce un modello integrato di tutela e sviluppo, che combina assistenza sanitaria, sostegno al reddito, welfare familiare e formazione continua. Negli ultimi anni, il sistema ha conosciuto un'espansione significativa, potenziando gli interventi a favore dei dipendenti degli studi professionali, in particolare nelle aree della prevenzione sanitaria, della conciliazione vita-lavoro e dell'aggiornamento delle competenze.*

*Nel complesso, gli studi professionali si configurano come un pilastro del lavoro qualificato e inclusivo, capace di coniugare qualità occupazionale, innovazione e coesione sociale. Il sistema bilaterale promosso da Confprofessioni conferma la capacità del comparto di offrire risposte concrete alle trasformazioni del mercato del lavoro e di rafforzare il ruolo dei liberi professionisti come motore di sviluppo economico e presidio di welfare nel sistema produttivo italiano.*

## **Introduzione**

Il sistema delle libere professioni rappresenta una componente essenziale del tessuto produttivo e sociale italiano. Gli studi professionali, diffusi capillarmente sul territorio, costituiscono un punto di incontro tra competenze qualificate e bisogni delle persone, delle imprese e delle comunità locali. In questo equilibrio tra dimensione economica e funzione civile si riconosce il valore sociale del lavoro professionale, fondato sulla prossimità, sulla fiducia e sul servizio al cittadino.

All'interno di questo sistema, i professionisti datori di lavoro svolgono un ruolo sempre più significativo. Negli studi professionali cresce la presenza di donne e giovani dipendenti, si rafforza la stabilità dei rapporti di lavoro e si diffonde un modello organizzativo capace di conciliare produttività, benessere e qualità dell'occupazione.

Il Contratto Collettivo degli Studi Professionali e il sistema bilaterale che lo accompagna – attraverso Ebipro, Cadiprof e Fondoprofessioni – rappresentano un esempio evoluto di welfare partecipativo e di responsabilità condivisa tra imprese e lavoratori. Le misure dedicate alla maternità, alla genitorialità e al sostegno delle famiglie testimoniano un impegno concreto verso la parità di genere e la conciliazione vita-lavoro, che rendono il comparto degli studi professionali un laboratorio avanzato di innovazione sociale e contrattuale.

In un contesto segnato da forti trasformazioni del mercato del lavoro, gli studi professionali si distinguono anche per un turnover più contenuto rispetto ad altri settori, a conferma di un ambiente basato su relazioni di fiducia, continuità e sviluppo reciproco.

Questo report analizza, attraverso dati e indicatori aggiornati, le principali tendenze del lavoro negli studi professionali, con particolare attenzione alla partecipazione femminile e giovanile, alla stabilità occupazionale e all'evoluzione delle tutele bilaterali, delineando il contributo che il mondo delle professioni offre alla qualità del lavoro e al benessere collettivo.

## 1. Gli studi professionali nel confronto con il mercato del lavoro

Il primo capitolo del report analizza la struttura e l'evoluzione dell'occupazione dipendente negli studi professionali, con l'obiettivo di descrivere la composizione demografica, i livelli di partecipazione e le dinamiche di mobilità del lavoro nel comparto. L'analisi si basa sulle principali fonti statistiche ufficiali, in particolare sui dati Istat relativi alla forza lavoro e sui dati delle Comunicazioni Obbligatorie del Ministero del Lavoro, utilizzati per costruire un indicatore di turnover occupazionale.

Più nello specifico, sono stati considerati il settore ATECO M “Attività professionali, scientifiche e tecniche”, che comprende – tra le altre – le attività legali e di contabilità, i servizi di consulenza gestionale, le attività degli studi di architettura e ingegneria, e una parte del settore ATECO Q “Sanità e assistenza sociale”, riferita in particolare agli studi medici di medicina generale, agli studi specialistici e odontoiatrici e ad altri servizi di assistenza sanitaria<sup>1</sup>. Questi ambiti rappresentano il cuore del sistema degli studi professionali, dove si concentra la gran parte del lavoro dipendente e delle forme organizzative più strutturate del comparto.

Il capitolo prende in esame la distribuzione per sesso e l'evoluzione della partecipazione femminile, la composizione per età con particolare attenzione ai giovani lavoratori e ai processi di ricambio generazionale, nonché l'andamento complessivo dell'occupazione dipendente negli studi professionali rispetto al resto del terziario e dell'economia nazionale. L'integrazione tra le diverse fonti consente inoltre di valutare le dinamiche di turnover per tipologia contrattuale, mettendo in evidenza la capacità del settore di mantenere rapporti di lavoro continuativi e di contenere i livelli di mobilità occupazionale. L'analisi copre il periodo 2014–2024 e offre un quadro aggiornato e coerente del ruolo occupazionale degli studi professionali.

### *Composizione della forza lavoro (sesso, età, tipologia contrattuale, orario di lavoro)*

Tra il 2014 e il 2024<sup>2</sup> si registra un aumento del numero di lavoratori dipendenti in Italia. Si passa infatti da poco meno di 17 a quasi 19 milioni, con una crescita di 2 milioni di unità, equivalente ad una variazione del +11,9%. Anche nei principali settori di riferimento delle libere professioni si osserva un aumento dei lavoratori alle dipendenze. Nel comparto delle attività professionali, scientifiche e tecniche i dipendenti crescono del 26,7% tra il 2014 e il 2024, pari a un aumento di circa 150 mila lavoratori, superando complessivamente la soglia dei 710 mila dipendenti nel 2024. Anche negli studi professionali dell'area sanitaria e assistenziale si osserva un andamento positivo, con un incremento del 21,3%, pari a circa 66 mila unità aggiuntive, che porta il totale dei dipendenti a sfiorare le 375 mila persone nello stesso anno (Figura 1.1).

---

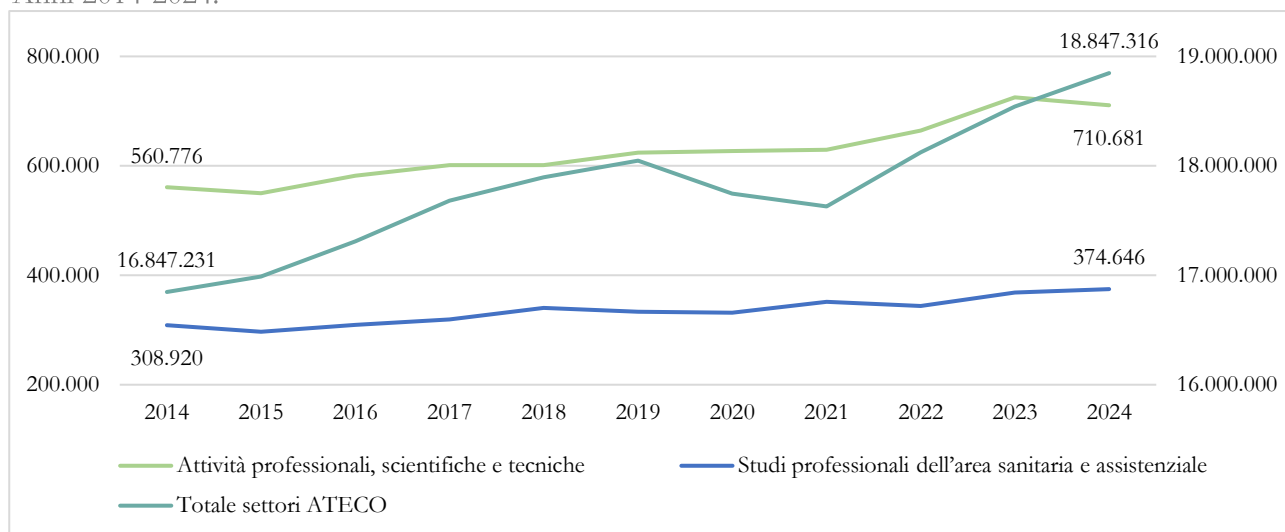
<sup>1</sup> I codici ATECO a 4 digit considerati per definire il sottoinsieme del settore Q sono i seguenti:

- 86.21: Servizi degli studi medici di medicina generale;
- 86.22: Servizi degli studi medici specialistici;
- 86.23: Attività degli studi odontoiatrici;
- 86.90: Altri servizi di assistenza sanitaria.

<sup>2</sup> Dal 2021 i dati fanno riferimento alla nuova rilevazione Istat sulle Forze di Lavoro, per cui non risultano pienamente confrontabili con gli anni precedenti.

**Figura 1.1: Andamento del numero di lavoratori dipendenti in Italia, divisione per settore**

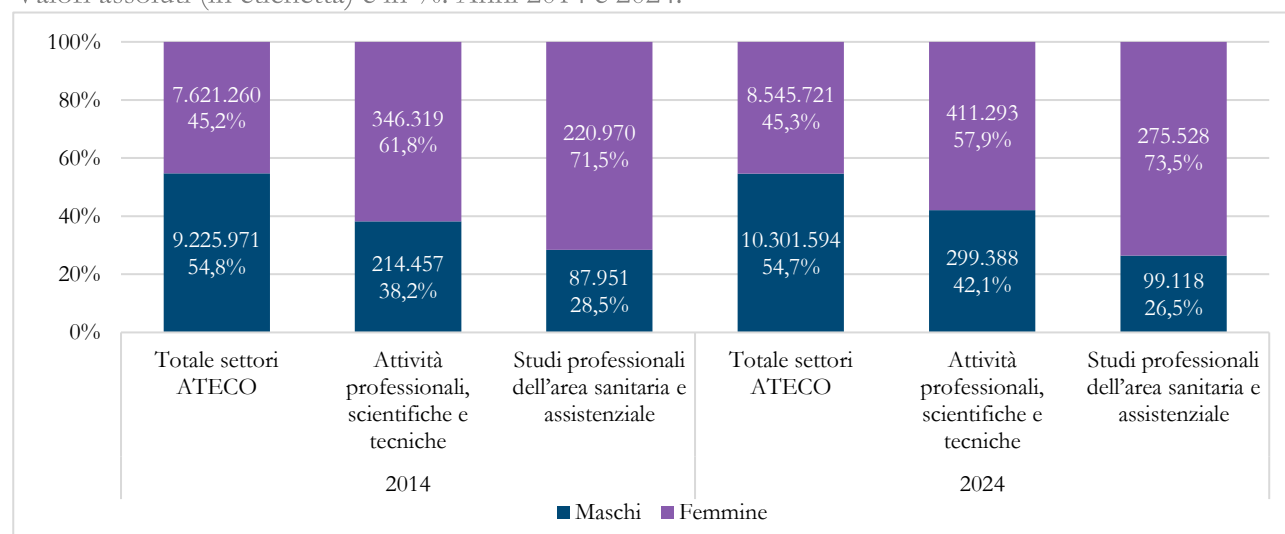
Anni 2014-2024.



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

**Figura 1.2: Composizione per sesso dei lavoratori dipendenti in Italia, divisione per settore**

Valori assoluti (in etichetta) e in %. Anni 2014 e 2024.



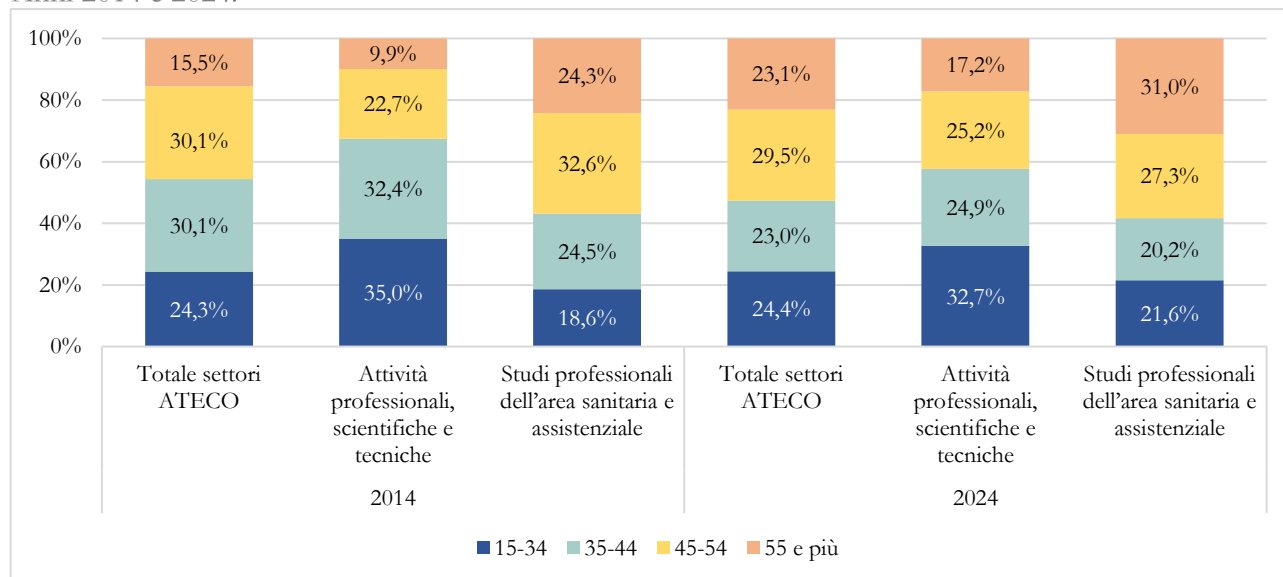
Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Dall'analisi della composizione per sesso dei dipendenti tra il 2014 e il 2024 (Figura 1.2) emerge che, mentre nel complesso dei settori ATECO la distribuzione tra uomini e donne rimane pressoché stabile (al 2024, rispettivamente 54,7% e 45,3%), nei comparti riconducibili al mondo delle libere professioni si osservano variazioni più marcate. Nel settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche, la crescita più sostenuta dell'occupazione maschile (+39,6%, pari a circa 85 mila unità) determina un aumento della loro incidenza sul totale (dal 38,2% al 42,1%). Anche l'occupazione femminile mostra un incremento (+18,8%, pari a circa 65 mila unità), ma a un ritmo meno intenso, con un conseguente calo della quota relativa (dal 61,8% al 57,9%), che tuttavia resta prevalente nel settore. Negli studi professionali dell'area sanitaria e assistenziale si verifica il fenomeno opposto: anche in questo caso aumentano sia i dipendenti uomini (+12,7%; +11 mila unità), sia le dipendenti donne (+24,7%; +55 mila unità), ma la crescita di

queste ultime risulta superiore – in termini assoluti e relativi – per cui aumenta l'incidenza femminile (dal 71,5% al 73,5%) e diminuisce quella maschile (da 28,5% a 26,5%). Da sottolineare come, mentre nel settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche il cambiamento della composizione per sesso ha determinato un miglioramento del *gender balance*, nel caso degli studi professionali di area socio-sanitaria si rileva un ampliamento dello squilibrio di genere, già evidente nel 2014.

**Figura 1.3: Composizione per età dei lavoratori dipendenti in Italia, divisione per settore**

Anni 2014 e 2024.



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

La Figura 1.3 mostra l'evoluzione della struttura per età dei lavoratori dipendenti tra il 2014 e il 2024, mettendo in evidenza un generale processo di invecchiamento della forza lavoro in tutti i settori analizzati, seppur con differenze significative tra il complesso dell'economia e i comparti professionali.

Nel totale dei settori ATECO, cresce la quota di lavoratori con più di 55 anni (dal 15,5% al 23,1%, +7,6 punti percentuali), a fronte di una riduzione della fascia centrale, quella dei 35-44enni, che passa dal 30,1% al 23%, evidenziando un progressivo spostamento verso le classi d'età più mature.

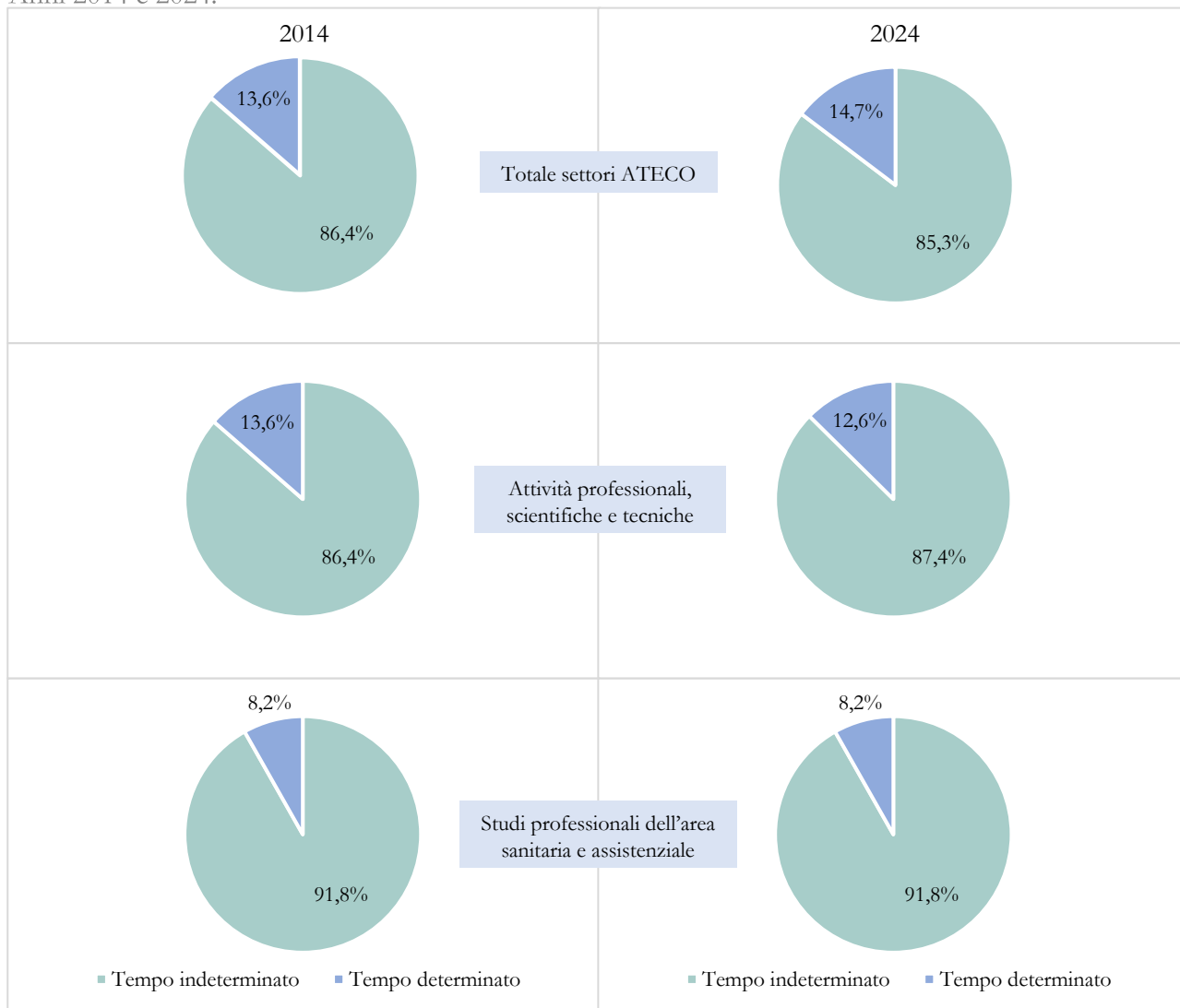
Il fenomeno si riscontra anche nelle attività professionali, scientifiche e tecniche, dove gli over 55 raddoppiano la loro incidenza (dal 9,9% al 17,2%), mentre i 35-44enni si riducono di quasi dieci punti (dal 32,4% al 24,9%). Tuttavia, in questo comparto la presenza dei giovani sotto i 35 anni resta relativamente più elevata rispetto alla media generale (32,7% contro 24,4%), a indicare una maggiore capacità del settore di attrarre nuove generazioni.

Negli studi professionali dell'area sanitaria e assistenziale, la struttura demografica presenta tratti peculiari. A differenza di altri settori, si registra un aumento della quota di giovani (15-34 anni), che passa dal 18% al 21,6% (+3,6 punti), probabilmente per effetto del ricambio generazionale e del crescente inserimento di figure tecniche e di supporto. Parallelamente, la riduzione consistente delle classi intermedie (35-54 anni, -9,6 punti complessivi) e l'aumento degli over 55 (+6,7 punti) confermano un processo di invecchiamento, ma più bilanciato rispetto al resto dei servizi.

Nel complesso, il confronto mostra come i comparti professionali, pur seguendo la tendenza generale all'invecchiamento, mantengano una maggiore presenza di giovani rispetto alla media dell'economia, segno di una più alta capacità di attrazione e rinnovamento della forza lavoro.

**Figura 1.4: Composizione dei lavoratori dipendenti in Italia per durata contrattuale, divisione per settore**

Anni 2014 e 2024.

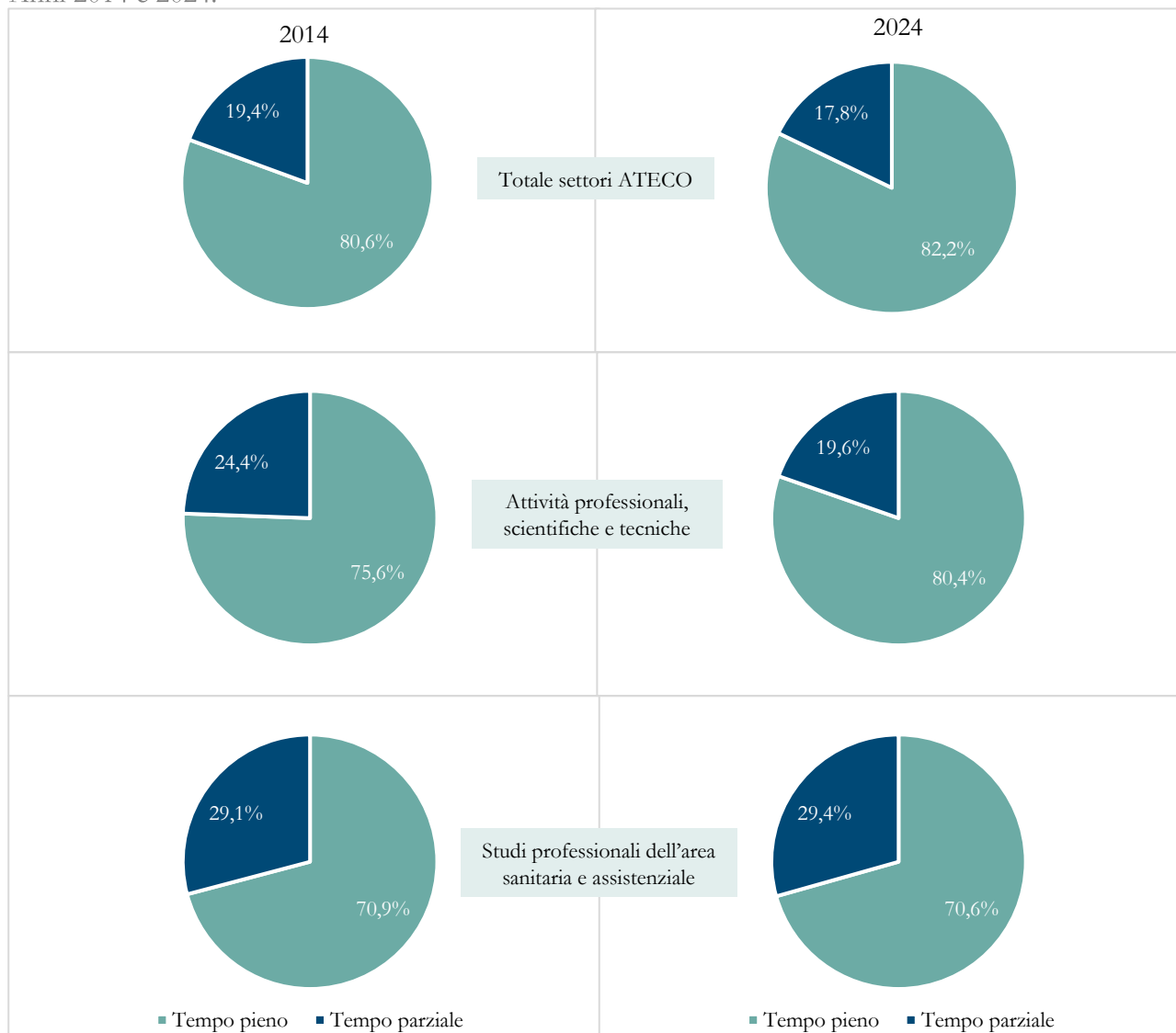


Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

Se la struttura per età dei dipendenti dei settori economici considerati evidenzia, nel corso di un decennio, significativi mutamenti e una marcata dinamicità, la stessa cosa non si può dire per la durata contrattuale (Figura 1.4). In tutti i comparti analizzati, i contratti a tempo indeterminato continuano a prevalere nettamente su quelli a termine e tra il 2014 e il 2024 non si osservano variazioni di rilievo. Al 2024, il settore che registra la quota più elevata di rapporti di lavoro a tempo indeterminato è quello degli studi professionali dell'area sanitaria e assistenziale (91,8%). In generale, la stabilità contrattuale risulta più elevata nei settori riconducibili al mondo delle libere professioni: anche nelle attività professionali, scientifiche e tecniche, infatti, la quota di lavoratori a tempo indeterminato (87,4%) è superiore alla media complessiva dell'economia (85,3% nei settori ATECO).

**Figura 1.5: Composizione dei lavoratori dipendenti in Italia per regime orario, divisione per settore**

Anni 2014 e 2024.



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

Un ulteriore aspetto contrattuale connesso alla stabilità lavorativa ed economica è rappresentato dal regime orario (Figura 1.5). Nel periodo 2014-2024, la quota di lavoratori a tempo pieno è aumentata sia nel complesso dei settori economici sia nelle attività professionali, scientifiche e tecniche. Nel primo caso è passata dall'80,6% all'82,2%, mentre nel secondo l'incremento è stato più marcato, dal 75,6% all'80,4%.

Nonostante la crescita più consistente, i livelli iniziali più bassi fanno sì che, al 2024, le attività professionali, scientifiche e tecniche continuino a presentare una quota inferiore di lavoratori full time rispetto alla media complessiva dell'economia. Più in generale, i dati confermano una maggiore diffusione del lavoro a tempo parziale nei settori riconducibili al mondo delle libere professioni. Tale fenomeno è particolarmente evidente negli studi professionali dell'area sanitaria e assistenziale, dove la quota di occupati a tempo pieno – pari a circa il 71% – non solo risulta la più bassa fra quelle osservate, ma è rimasta sostanzialmente invariata nel decennio.

Questa specificità è riconducibile alla composizione di genere della forza lavoro impiegata negli studi professionali: la maggiore presenza femminile, associata a una più elevata propensione al lavoro part time per esigenze di conciliazione vita-lavoro, contribuisce infatti a mantenere più alta l'incidenza del tempo parziale rispetto alla media nazionale.

La distribuzione congiunta per sesso ed età consente di approfondire il processo di invecchiamento già osservato, valutandone l'intensità e le differenze di genere (Tabella 1.1). Per il complesso dei settori ATECO, la struttura per età di uomini e donne appare simile sia nel 2014 sia nel 2024, sebbene il processo di invecchiamento risulti leggermente più accentuato per le donne. L'incidenza degli over 55 cresce infatti di 8,1 punti percentuali (contro i +7,2 maschili), mentre cala più marcatamente la quota di occupate under 45 (-8,1 punti contro -6,2). Al 2024, la quota di 15-34enni si attesta al 25,6% per gli uomini e al 22,9% per le donne, mentre gli over 55 raggiungono rispettivamente il 22,5% e il 24,0%.

Anche nel settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche il processo di invecchiamento interessa entrambi i sessi, ma colpisce più duramente le donne. Già nel 2014 si osservavano differenze nella distribuzione per età, che si accentuano nel tempo: la quota di 15-34enni cala di 3,5 punti fra le donne (contro -1,1 fra gli uomini), portando al 2024 l'incidenza dei giovani al 36,9% per i maschi e al 29,7% per le femmine. Diminuisce inoltre il peso dei 35-44enni, in particolare tra le donne (-9,4 punti), mentre cresce la presenza di lavoratrici over 55 (+8,8 punti), oggi più numerose dei colleghi nella stessa fascia d'età.

Negli studi professionali dell'area sanitaria e assistenziale, invece, il quadro è parzialmente diverso: in questo comparto gli uomini mostrano nel 2024 una struttura per età mediamente più anziana rispetto alle donne. La quota di 15-34enni risulta simile (circa il 21-22%), ma in crescita per entrambi i sessi, con un aumento più marcato fra gli uomini (+6,3 punti). I lavoratori di età intermedia (35-54 anni) diminuiscono per entrambi i sessi, con un calo più evidente fra le donne, mentre gli over 55 – pur rimanendo molto più numerosi tra gli uomini (39,2% contro 28,1%) – mostrano un avvicinamento dovuto all'invecchiamento più rapido della componente femminile.

**Tabella 1.1: Distribuzione per sesso ed età dei lavoratori dipendenti in Italia, divisione per settore**

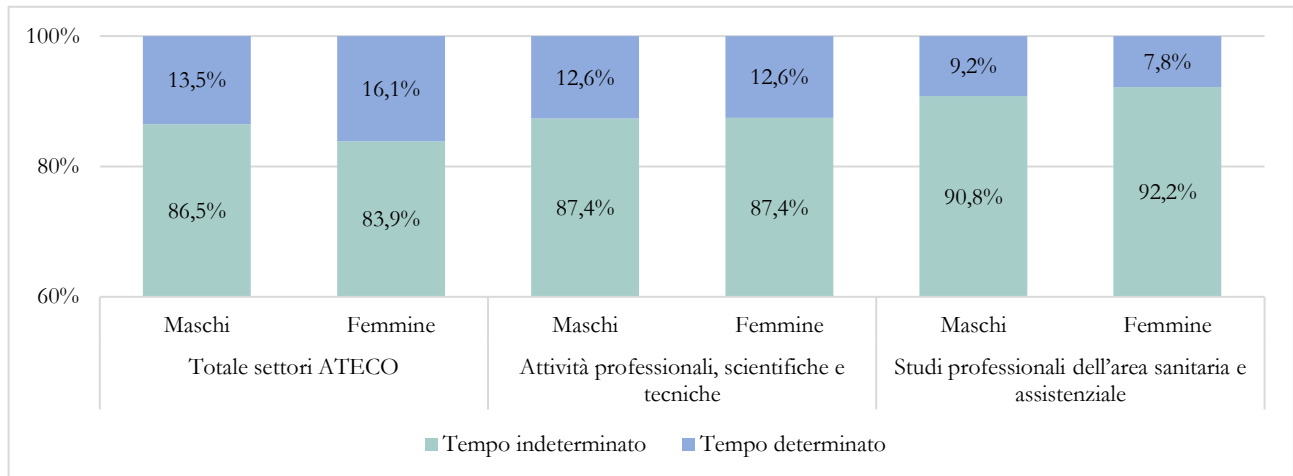
Anni 2014 e 2024.

|                                                         |          | 2014   |         | 2024   |         | Diff. 2024-2014 |         |
|---------------------------------------------------------|----------|--------|---------|--------|---------|-----------------|---------|
|                                                         |          | Maschi | Femmine | Maschi | Femmine | Maschi          | Femmine |
| Totale settori ATECO                                    | 15-34    | 24,8%  | 23,6%   | 25,6%  | 22,9%   | 0,8             | -0,7    |
|                                                         | 35-44    | 30,2%  | 30,0%   | 23,2%  | 22,7%   | -7,0            | -7,4    |
|                                                         | 45-54    | 29,7%  | 30,5%   | 28,7%  | 30,5%   | -1,0            | 0,0     |
|                                                         | 55 e più | 15,3%  | 15,9%   | 22,5%  | 24,0%   | 7,2             | 8,1     |
|                                                         | Totale   | 100,0% | 100,0%  | 100,0% | 100,0%  | -               | -       |
| Attività professionali, scientifiche e tecniche         | 15-34    | 38,0%  | 33,2%   | 36,9%  | 29,7%   | -1,1            | -3,5    |
|                                                         | 35-44    | 28,6%  | 34,8%   | 24,2%  | 25,4%   | -4,4            | -9,4    |
|                                                         | 45-54    | 22,9%  | 22,5%   | 23,2%  | 26,6%   | 0,3             | 4,1     |
|                                                         | 55 e più | 10,5%  | 9,5%    | 15,7%  | 18,3%   | 5,2             | 8,8     |
|                                                         | Totale   | 100,0% | 100,0%  | 100,0% | 100,0%  | -               | -       |
| Studi professionali dell'area sanitaria e assistenziale | 15-34    | 14,5%  | 20,2%   | 20,8%  | 21,8%   | 6,3             | 1,6     |
|                                                         | 35-44    | 18,4%  | 26,9%   | 16,8%  | 21,3%   | -1,6            | -5,6    |
|                                                         | 45-54    | 29,8%  | 33,8%   | 23,2%  | 28,8%   | -6,6            | -5,0    |
|                                                         | 55 e più | 37,3%  | 19,1%   | 39,2%  | 28,1%   | 1,9             | 9,0     |
|                                                         | Totale   | 100,0% | 100,0%  | 100,0% | 100,0%  | -               | -       |

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

**Figura 1.6: Composizione per durata contrattuale dei lavoratori dipendenti in Italia, divisione per sesso e per settore**

Anno 2024.

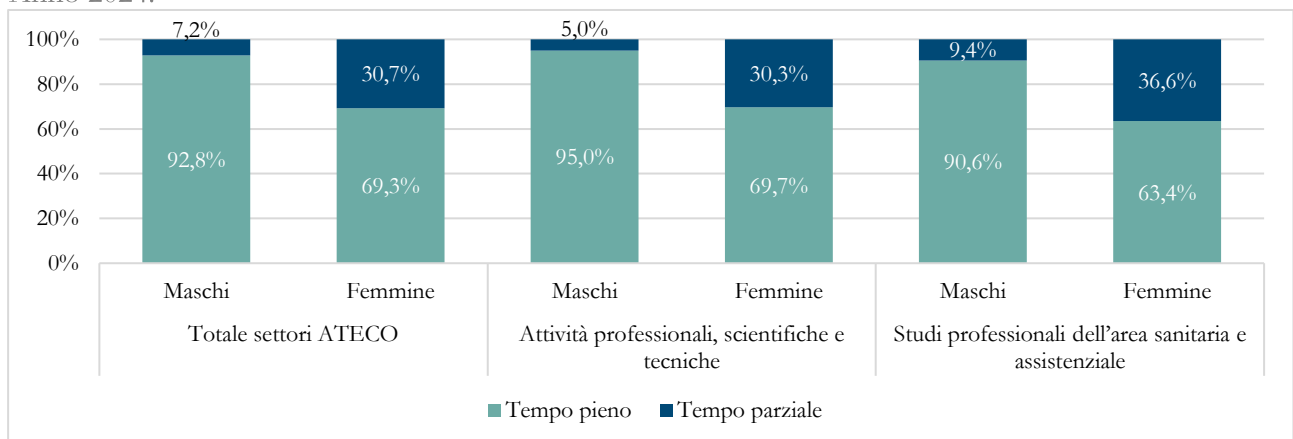


Fonte: elaborazioni a cura dell'Osservatorio delle libere professioni su dati Istat

I valori 2024 relativi alla durata contrattuale non evidenziano particolari differenze di genere in nessun settore (Figura 1.6). Nelle attività professionali, scientifiche e tecniche, nello specifico, i valori di uomini e donne risultano identici: l'87,4% dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato e il 12,6% a tempo determinato. Fra i dipendenti del totale dei settori ATECO la quota di chi ha un contratto a tempo indeterminato risulta leggermente superiore fra gli uomini (86,5% contro l'83,9% femminile), mentre negli studi di area socio-sanitaria vi è una lieve prevalenza fra le donne (92,2% contro il 90,8% maschile). Rispetto al 2014 non si registrano variazioni significative, ma si osservano alcuni cambiamenti nel bilanciamento di genere. Nel complesso dei settori ATECO il gender balance risultava più equilibrato, con una quota di donne a tempo indeterminato più elevata (85,8%) e quindi più vicina a quella maschile. Anche negli studi dell'area sanitaria e assistenziale si rilevava una maggiore parità, dovuta a una minore incidenza di contratti a termine tra gli uomini (8,3%). Diversamente, nelle attività professionali, scientifiche e tecniche, il tempo ha contribuito a riequilibrare la situazione: la quota di uomini a tempo indeterminato, più contenuta nel 2014 (84,8%), è cresciuta fino a raggiungere quella femminile.

**Figura 1.7: Composizione per regime orario dei lavoratori dipendenti in Italia, divisione per sesso e per settore**

Anno 2024.



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

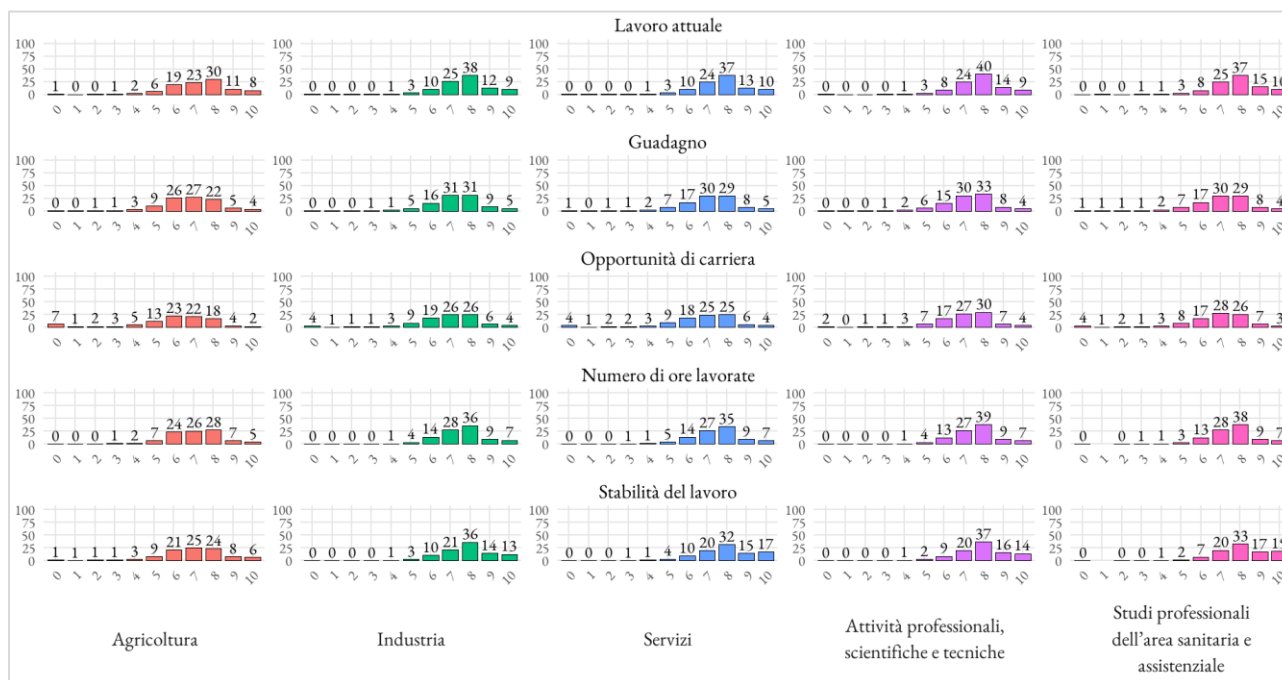
Il regime orario lavorativo mette in luce un marcato squilibrio fra uomini e donne. Al 2024 nel settore delle attività professionali, scientifiche e tecniche più del 30% delle donne lavora a tempo parziale, mentre fra gli uomini la quota scende al 5,0%. I valori negli studi dell'area professionale, scientifica e tecnica risultano in linea con la media dei settori ATECO (30,7% per le donne e 7,2% per gli uomini). Negli studi professionali di area sanitaria e assistenziale le percentuali sono più elevate per entrambi i sessi, in particolare per le dipendenti del settore, che lavorano a tempo parziale nel 36,6% dei casi. Fra gli uomini la quota di lavoratori *part time* è invece del 9,4%. Rispetto al 2014 si osserva una generale diminuzione della quota di lavoratori a tempo parziale, che coinvolge tutti i settori ed entrambi i generi, ad eccezione delle lavoratrici degli studi professionali di ambito socio-sanitario, fra le quali si registra una situazione di sostanziale stabilità (Figura 1.7).

### ***Livelli di soddisfazione e qualità del lavoro***

Nel confronto tra i diversi comparti economici, i dipendenti delle attività professionali, scientifiche e tecniche (sezione M) e quelli degli studi professionali dell'area sanitaria e assistenziale mostrano livelli di soddisfazione complessivamente elevati, in diversi casi superiori alla media del resto del mercato del lavoro (Figura 1.8).

**Figura 1.8: Livello di soddisfazione dei lavoratori dipendenti in Italia per differenti aspetti del proprio lavoro, divisione per settore di attività economica**

Valori su scala 0-10. Anno 2024.



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

Per quanto riguarda la valutazione del lavoro attuale, entrambi i gruppi esprimono giudizi positivi, con una concentrazione di risposte nei valori più alti della scala. In particolare, i lavoratori degli studi professionali, scientifici e tecnici evidenziano una percezione molto favorevole del proprio impiego, segno di un buon grado di coerenza tra competenze, contenuti professionali e riconoscimento del ruolo svolto. Anche tra i dipendenti dell'area sanitaria e assistenziale emerge un quadro generalmente soddisfacente, caratterizzato da un apprezzamento per la qualità del lavoro e per la dimensione relazionale tipica delle professioni di cura.

Sul piano del guadagno, le valutazioni rimangono equilibrate. Pur non rappresentando l'aspetto più gratificante dell'esperienza lavorativa, i giudizi si collocano su livelli medi o medio-alti, senza segnali di marcata insoddisfazione. Nella sezione delle attività professionali, scientifiche e tecniche, in particolare, la percezione economica risulta migliore rispetto ai settori tradizionali, come agricoltura e industria, suggerendo che il lavoro professionale dipendente tende a garantire una retribuzione coerente con la qualificazione richiesta.

Le opportunità di carriera sono percepite in modo positivo soprattutto tra i dipendenti della sezione M, dove i giudizi si distribuiscono su valori medio-alti, a indicare la presenza di percorsi professionali più articolati rispetto ad altri comparti. Anche negli studi sanitari e assistenziali la percezione resta equilibrata: pur in contesti organizzativi più piccoli, la possibilità di crescita professionale non appare trascurabile, grazie alla forte specializzazione e al valore delle competenze richieste.

Relativamente al numero di ore lavorate, entrambi i gruppi mostrano un buon equilibrio, con valutazioni concentrate nella parte centrale e alta della scala. Ciò suggerisce che gli orari sono percepiti come sostenibili e compatibili con la vita personale, elemento non scontato in contesti a elevato impegno professionale.

Infine, la stabilità del lavoro risulta generalmente buona. Nella sezione M, la percezione di sicurezza occupazionale è tra le più alte dell'intero campione, mentre anche nell'area sanitaria e assistenziale i giudizi si collocano su livelli positivi, sostenuti dalla continuità della domanda di servizi e dal radicamento territoriale delle strutture.

Nel complesso, i dati mostrano che i dipendenti degli studi professionali, sia in ambito tecnico-scientifico sia sanitario, esprimono una valutazione favorevole dell'esperienza lavorativa, fondata su un buon equilibrio tra qualità del lavoro, riconoscimento professionale e stabilità occupazionale. Pur con margini di miglioramento sul fronte retributivo e della progressione di carriera, questi comparti si distinguono per un profilo di soddisfazione più maturo e coerente rispetto alla media degli altri settori economici.

### ***Il turnover negli studi professionali***

L'Indice di turnover misura l'intensità dei movimenti occupazionali all'interno di un settore, calcolando il rapporto tra la somma delle assunzioni e delle cessazioni e il doppio del numero medio di dipendenti.

Formalmente:

$$\text{Indice di turnover} = \frac{\text{Ingressi} + \text{Uscite}}{2 \times \text{Dipendenti medi}} \times 100$$

dove gli Ingressi rappresentano le assunzioni nell'anno, le Uscite le cessazioni e i Dipendenti medi il numero medio di occupati stimato da Istat (Rilevazione sulle forze di lavoro). I dati sugli ingressi e le uscite provengono invece dal sistema CICO (Comunicazioni Obbligatorie).

Questo indicatore esprime la quota percentuale di lavoratori coinvolti in movimenti occupazionali (entrate o uscite) sul totale degli occupati, fornendo una misura della dinamicità e della stabilità del lavoro nei diversi settori economici.

Nel 2022, il valore complessivo dell'indice di turnover per l'economia italiana è pari a 76, segnalando un livello medio di mobilità nel mercato del lavoro (Figura 1.9).

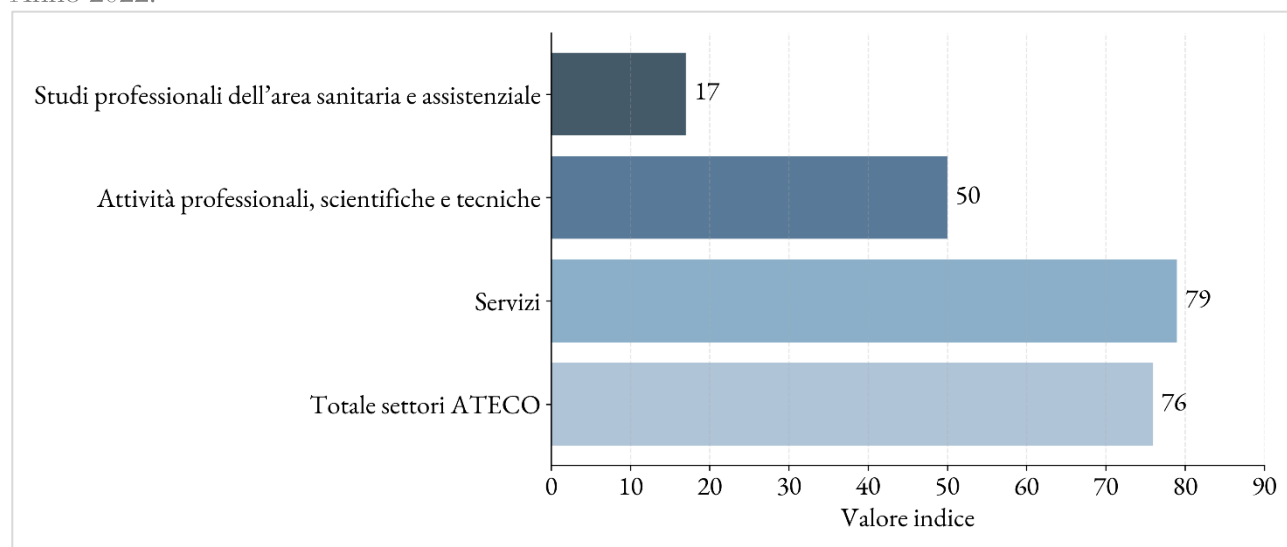
Nei servizi, l'indice si attesta leggermente più in alto (79), a indicare una maggiore vivacità occupazionale, trainata in particolare da comparti come alloggio e ristorazione o attività artistiche e di intrattenimento, dove i tassi superano il 200% a causa della forte stagionalità e della prevalenza di rapporti di lavoro a

termine. Diverso il profilo delle attività professionali, scientifiche e tecniche, che registrano un indice pari a 50, a testimonianza di una struttura occupazionale più stabile e meno soggetta a ricambio.

Ancora più contenuto risulta il turnover negli studi professionali dell'area sanitaria e assistenziale, dove l'indice si ferma a 17, uno dei valori più bassi dell'intera economia. In questo ambito, la specializzazione delle competenze e la natura fiduciaria del rapporto tra professionista e assistito contribuiscono a una marcata continuità lavorativa.

### Figura 1.9: Indice di turnover per settore economico

Anno 2022.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati CICO – Comunicazioni Obbligatorie, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Istat, Rilevazione sulle forze di lavoro.

Nel complesso, il confronto con la media dei servizi e con il totale ATECO conferma che gli studi professionali – sia dell'area tecnico-scientifica sia di quella sanitaria – rappresentano un comparto caratterizzato da bassa mobilità e maggiore stabilità occupazionale, riflesso della solidità organizzativa e della permanenza del personale qualificato.

## 2. Le prestazioni e le tutele negli studi professionali

Il sistema degli studi professionali si distingue per un modello di relazioni di lavoro partecipative, fondato sulla cooperazione tra le parti sociali e sul principio di bilateralità. Questo modello rappresenta uno dei pilastri della strategia di Confprofessioni per la valorizzazione del lavoro dipendente e la promozione del welfare settoriale. Attraverso gli enti bilaterali Ebipro e Cadiprof, la Confederazione ha costruito un sistema integrato di prestazioni e tutele capace di coniugare protezione sociale, benessere e qualità dell'occupazione. Ebipro, l'Ente bilaterale nazionale per gli studi professionali, sostiene il benessere dei lavoratori e la qualità del lavoro attraverso misure di welfare, sostegni al reddito e iniziative per la conciliazione vita-lavoro. Cadiprof, la Cassa di assistenza sanitaria integrativa, garantisce un ampio ventaglio di prestazioni sanitarie e servizi di prevenzione, rafforzando la sicurezza e la protezione dei dipendenti.

Accanto a questi strumenti opera Fondoprofessioni, il Fondo interprofessionale per la formazione continua promosso dalle stesse parti sociali, che finanzia e promuove la crescita delle competenze dei lavoratori e degli studi professionali, contribuendo all'innovazione e alla competitività del settore.

Nel loro insieme, questi organismi costituiscono un sistema coordinato di welfare e sviluppo professionale, capace di adattarsi alle trasformazioni del lavoro e di garantire tutele inclusive e coerenti con le esigenze di un comparto ad alta qualificazione.

Nei paragrafi che seguono vengono illustrate le principali prestazioni erogate dagli enti bilaterali e le iniziative promosse da Fondoprofessioni, con particolare attenzione all'evoluzione delle misure di welfare, alla diffusione della formazione continua e al rafforzamento delle tutele per i dipendenti degli studi professionali.

### ***Ccnl Studi professionali: welfare, tutele per la genitorialità e misure per l'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro professionale***

Il contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti degli studi e delle attività professionali, rinnovato nel febbraio 2024, ha portato diverse innovazioni quanto alle prestazioni dedicate al welfare, nonché alla tutela della genitorialità ed alle misure dedicate all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro.

Le vicende sociopolitiche e di transizione ecologica e digitale degli ultimi anni hanno accelerato i processi di trasformazione del lavoro già da tempo in atto, quali la diffusione dello smart working, la nascita di nuove professionalità e di nuovi modelli organizzativi del lavoro, ed hanno portato di conseguenza ad una particolare attenzione alle nuove esigenze dei lavoratori volte ad una migliore conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

La sottoscrizione del rinnovo del CCNL per i dipendenti degli studi e delle attività professionali ad opera di Confprofessioni, Filcams Cgil, Fisascat Cisl e Uiltucs, ha dunque accolto tali trasformazioni introducendo importanti novità sul fronte della disciplina economica e normativa dei rapporti di lavoro, con l'intento di offrire adeguate risposte alle sfide indotte dal mercato del lavoro e dal contesto socioeconomico nazionale.

In primo luogo, un aspetto che il CCNL cura con particolare attenzione è quello del welfare, un elemento da sempre qualificante del settore degli studi professionali, tramite il relativo, consolidato, sistema di bilateralità.

Ed infatti, la contribuzione alla bilateralità prevista dal contratto è stata destinata a rafforzare in generale le prestazioni di welfare oltre che ad ampliare le coperture sanitarie anche nei confronti dei familiari dei lavoratori iscritti alla Cassa di assistenza sanitaria integrativa di settore (Cadiprof). Di conseguenza il rinnovo del contratto collettivo ha introdotto un permesso giornaliero retribuito da utilizzare per lo svolgimento delle attività di prevenzione previste dal piano sanitario.

Inoltre, le misure di welfare coperte da Ebipro, l'ente bilaterale nazionale per gli studi professionali, prevedono da un lato misure a tutela dei lavoratori dipendenti, come rimborsi delle tasse universitarie, degli abbonamenti per le attività sportive o delle rette degli asili nido, dall'altro il rafforzamento delle tutele a favore dei liberi professionisti attraverso una apposita gestione autonoma dello stesso ente bilaterale (Gestione Professionisti).

Per quanto riguarda la regolamentazione del rapporto di lavoro, il CCNL degli studi professionali ha fornito una regolamentazione generale del lavoro agile, riproponendo la definizione contenuta nell'art. 18 della l. n. 81/2017. La priorità per la modalità "agile" di svolgimento della prestazione di lavoro viene infatti dedicata alle richieste formulate dalle lavoratrici nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità; dai dipendenti con familiari in condizioni di disabilità e dai genitori di minori di 8 anni di età, aprendo comunque alla possibilità di riconoscere altre categorie aventi accesso prioritario al lavoro agile, in quanto contraddistinte da specifiche esigenze di conciliazione vita-lavoro.

Il contratto dedica inoltre particolare attenzione alla disciplina della maternità, un tema che assume una rilevanza cruciale per il settore degli studi professionali, ove è prevalente la componente femminile della forza lavoro. In tal senso, il rinnovo ha provveduto ad inserire ex novo l'obbligo a carico del datore di lavoro di integrazione dell'indennità di maternità sino al 90% della retribuzione mensile lorda.

È stata inoltre recepita all'interno del rinnovo contrattuale la normativa in materia di congedi per le lavoratrici inserite nei percorsi relativi alla violenza di genere, e ne sono state estese ulteriormente le tutele.

Un segnale di particolare attenzione all'inserimento dei giovani nel mercato del lavoro professionale viene dato dal CCNL studi e attività professionali attraverso la revisione della disciplina relativa al contratto di apprendistato.

Il Ccnl ha infatti regolato puntualmente le diverse tipologie di apprendistato, considerato il canale principale di accesso dei giovani nel mercato del lavoro, con l'obiettivo di agevolare un raccordo tra impresa, sistema educativo – anche universitario – e mondo delle professioni.

In particolare, è stata regolamentata la fattispecie dell'apprendistato per il praticantato, una tipologia di apprendistato di terzo livello, finalizzata a facilitare l'accesso al mondo delle libere professioni ordinistiche da parte dei giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni in possesso del diploma o del titolo abilitante richiesto per l'iscrizione al registro dei praticanti.

Tale innovazione ambisce ad inquadrare la fase formativa del praticantato all'interno di una cornice regolatoria ben definita spronando i datori di lavoro liberi professionisti a prendere consapevolezza dei vantaggi derivanti dall'utilizzo di tale forma contrattuale.

Il rinnovo del CCNL degli studi e delle attività professionali rappresenta certamente un passo importante verso un modello di lavoro più inclusivo e sostenibile. Le innovazioni introdotte in materia di welfare, tutela della genitorialità e inserimento dei giovani, rispondono concretamente alle esigenze di un mercato del lavoro in rapida evoluzione, ponendo al centro la persona e la qualità della vita lavorativa, garantendo, allo stesso tempo, uno sguardo attento e innovativo al mondo libere professioni.

## ***Cadiprof – L’assistenza sanitaria integrativa per i dipendenti degli studi professionali***

Cadiprof rappresenta il principale strumento di welfare sanitario integrativo per i lavoratori degli studi professionali. Costituita dalle parti sociali che aderiscono al CCNL di categoria, la Cassa assicura un ampio ventaglio di prestazioni sanitarie e sociosanitarie, di prevenzione e di assistenza, integrando il sistema pubblico e promuovendo un modello di tutela della salute fondato sull’universalità dell’accesso e sulla prossimità dei servizi. Nel corso degli anni, Cadiprof ha progressivamente ampliato il proprio ambito di intervento, adeguando le coperture ai mutamenti socio-economici e ai nuovi bisogni dei lavoratori, con una particolare attenzione alla prevenzione, al benessere psicofisico e al sostegno nei momenti di fragilità.

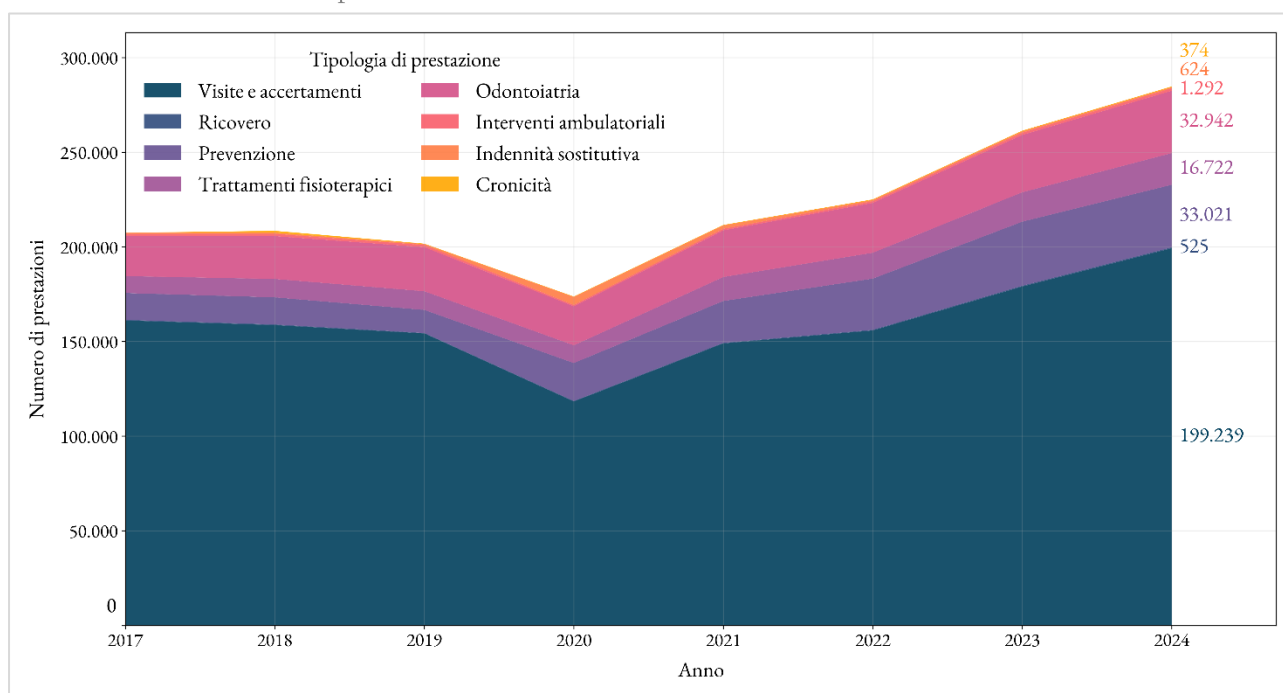
Tra il 2017 e il 2024, l’attività della Cassa ha registrato un’espansione significativa, sia in termini di numero di prestazioni erogate, sia di risorse economiche destinate ai rimborsi. Il volume complessivo delle prestazioni è passato da poco più di 200 mila interventi nel 2017 a quasi 285 mila nel 2024, con un incremento del 37% in otto anni (Figura 2.1).

Nel 2020 si osserva una contrazione del numero di prestazioni, legata all’emergenza sanitaria e al blocco delle attività ambulatoriali e ospedaliere non urgenti. Tuttavia, nonostante il calo nel numero degli interventi, le risorse economiche complessivamente erogate da Cadiprof non si sono ridotte; al contrario, il totale dei rimborsi è rimasto stabile. In quella fase, infatti, la Cassa ha introdotto un pacchetto straordinario di misure a sostegno della salute dei lavoratori degli studi professionali, tra cui indennità giornaliera in caso di ricovero per positività da SARS-CoV-2, contributi per la terapia intensiva e campagne di rimborso per i vaccini antinfluenzali e anti-Covid. Interventi che hanno temporaneamente riconfigurato la composizione della spesa sanitaria integrativa, concentrandola su misure di prevenzione e sostegno diretto al reddito dei dipendenti colpiti dall’emergenza.

Le visite e gli accertamenti diagnostici costituiscono la quota più ampia del totale, con circa 200 mila prestazioni nel 2024, seguite da prevenzione, odontoiatria e trattamenti fisioterapici.

**Figura 2.1: Numero di prestazioni rimborsate da Cadiprof per tipologia**

Ordinamento decrescente per valore rimborsi 2024. Anni 2017-2024.

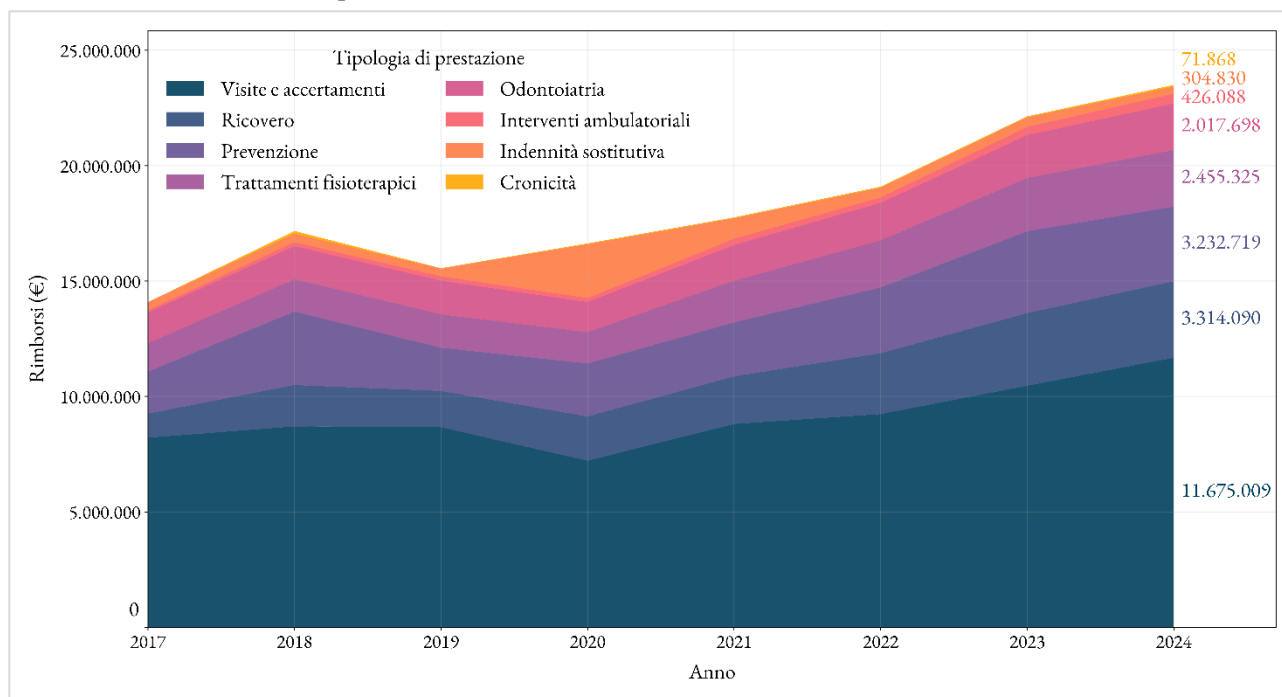


Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ebipro

Le altre tipologie – ricoveri ospedalieri, interventi ambulatoriali, indennità sostitutive e prestazioni per cronicità – rivestono invece un ruolo più selettivo, ma essenziale per garantire una copertura solidale e inclusiva anche in situazioni di malattia o inabilità.

## Figura 2.2: Rimborsi delle prestazioni Cadiprof per tipologia

Ordinamento decrescente per valori 2024. Anni 2017-2024.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ebipro

Sul piano economico, la spesa complessiva per i rimborsi è cresciuta dai circa 14 milioni di euro del 2017 a oltre 23 milioni nel 2024, con un incremento del 67% (Figura 2.2). L'aumento più consistente si è registrato negli ultimi tre anni, in coincidenza con la normalizzazione delle attività sanitarie post-pandemiche e con il consolidamento della domanda di prestazioni integrative.

Anche in termini di importi, le visite e accertamenti rappresentano la voce prevalente, con oltre 11,6 milioni di euro nel 2024, seguite dai ricoveri e dalle prestazioni di prevenzione, entrambe superiori ai 3 milioni di euro. In crescita costante anche i trattamenti fisioterapici e l'odontoiatria, che riflettono una maggiore attenzione ai percorsi di riabilitazione e al benessere personale.

L'andamento congiunto del numero di prestazioni e delle risorse erogate conferma la crescente diffusione del welfare sanitario integrativo tra i lavoratori degli studi professionali, che sempre più riconoscono in Cadiprof un presidio stabile di protezione e di sostegno economico.

Oltre alle prestazioni precedentemente analizzate, Cadiprof si distingue per la capacità di integrare gli strumenti di welfare sanitario con un insieme di misure dedicate al sostegno delle famiglie e alla conciliazione vita-lavoro. Il Pacchetto Famiglia, in particolare, testimonia l'evoluzione del modello di assistenza offerto dalla Cassa, che affianca alle tutele tradizionali interventi orientati al benessere psicologico, alla prevenzione e alla cura dei minori, rispondendo in modo sempre più mirato ai bisogni emergenti dei lavoratori degli studi professionali.

Queste misure, nate per promuovere la conciliazione tra vita professionale e familiare, completano l'impianto del welfare di settore, integrando la dimensione sanitaria con quella sociale e contribuendo alla costruzione di un modello di protezione più equo, moderno e inclusivo.

Le misure incluse spaziano dall'assistenza ai figli e ai familiari non autosufficienti, prevista dalla legge 104/1992, alle cure pediatriche e odontoiatriche, fino ai rimborsi per le spese educative e ai servizi per la prima infanzia, come la frequenza all'asilo nido. A queste si affiancano prestazioni di prevenzione e benessere psicologico, rimborsi per lenti da vista e protesi, trattamenti fisioterapici e forme di sostegno specifico per le famiglie con minori o con situazioni di fragilità sanitaria.

Nel complesso, il Pacchetto Famiglia mostra un'evoluzione significativa sia per numero di beneficiari sia per risorse erogate. Nel 2024, i lavoratori che hanno usufruito di almeno una delle prestazioni comprese nel pacchetto sono stati 13.873, con un incremento del 55% rispetto al 2017, segno di una crescente consapevolezza e fruizione del welfare integrativo da parte dei dipendenti. Sul versante economico, gli importi rimborsati hanno raggiunto 3,89 milioni di euro nel 2024, in aumento del 7,6% rispetto ai 3,62 milioni del 2017, dopo una fase di contrazione registrata tra il 2020 e il 2021, in corrispondenza dell'emergenza pandemica e della temporanea riduzione di alcune attività assistenziali.

L'andamento del periodo evidenzia una graduale diversificazione della spesa, con un peso crescente delle prestazioni di tipo psicologico, delle consulenze e degli interventi di prevenzione, mentre restano stabili le aree tradizionali legate all'assistenza familiare e pediatrica. Il pacchetto si conferma così un pilastro del sistema di welfare settoriale, capace di coniugare tutela sanitaria, sostegno economico e servizi per la conciliazione tra vita professionale e vita privata, rispondendo in modo flessibile ai mutamenti sociali e ai nuovi bisogni delle famiglie dei dipendenti degli studi professionali.

### ***Ebipro – L'evoluzione del welfare per i lavoratori degli studi professionali***

EBIPRO, Ente bilaterale nazionale per gli studi professionali, rappresenta uno degli strumenti centrali del welfare contrattuale del comparto. Attraverso le risorse derivanti dal contratto collettivo, l'Ente finanzia prestazioni e servizi volti a migliorare la qualità del lavoro e il benessere dei dipendenti, intervenendo su ambiti sociali, formativi e familiari. Negli ultimi anni, EBIPRO ha ampliato progressivamente il proprio campo d'azione, accanto alle misure storiche come il rimborso dei libri scolastici, includendo nuove garanzie per le attività sportive e motorie, il pagamento delle tasse universitarie e il trasporto pubblico. Complice il particolare potenziamento della bilateralità favorito dal rinnovo contrattuale del 2024, l'Ente ha proseguito il percorso di arricchimento e diversificazione delle misure anche nel 2025 introducendo tre nuove garanzie in aggiunta a quelle già esistenti: il rimborso dei centri estivi, l'incentivo all'uso del congedo parentale da parte dei papà e dei genitori single e l'integrazione dell'indennità di accompagnamento INPS percepita da familiari degli iscritti con gravi disabilità. Tutte e tre le nuove prestazioni abbracciano ambiti di protezione sociale centrali per il ruolo di E.BI.PRO. irrobustendo ulteriormente la promozione della conciliazione vita-lavoro degli iscritti genitori e sostenendo condizioni di fragilità all'interno dei nuclei familiari. In tal modo, l'Ente ha sviluppato un sistema di welfare contrattuale sempre più articolato, capace di rispondere in modo mirato ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori degli studi professionali.

Tra il 2017 e il 2024 il numero di lavoratori beneficiari delle garanzie è aumentato in modo costante e significativo, passando da poco più di tremila a quasi trentamila unità. La Figura 2.3 mette in evidenza non solo la crescita complessiva del sistema, ma anche la sua progressiva articolazione: da un'unica misura iniziale dedicata ai libri scolastici, attiva fin dal 2017, a un insieme più ampio di interventi che, nel tempo, hanno ampliato la platea dei beneficiari. La fascia blu alla base del grafico rappresenta i rimborsi per i libri scolastici, una misura ormai consolidata, che ha visto un incremento regolare da 3.190 a 14.241 lavoratori

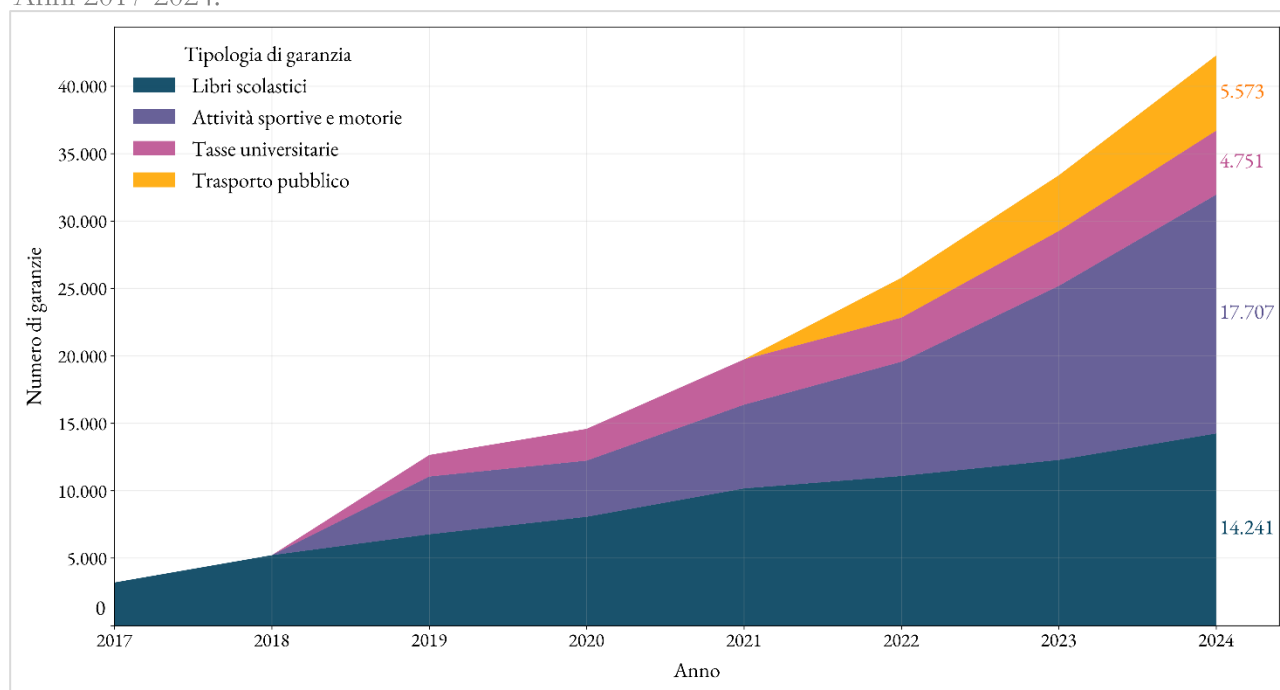
beneficiari. A partire dal 2019 si affiancano le attività sportive e motorie, che in pochi anni diventano la misura più dinamica: da 4.282 a 17.707 beneficiari nel 2024, con un andamento in forte espansione soprattutto dopo la pandemia.

Nel medesimo periodo si consolida anche la misura per le tasse universitarie, introdotta nel 2019 e in crescita da 1.601 a 4.751 beneficiari, segno di un interesse costante per il sostegno alle spese formative dei figli. Più recente è invece l'intervento sul trasporto pubblico, avviato nel 2022, che raggiunge già 5.573 beneficiari nel 2024: una crescita rapida che testimonia la capacità delle nuove garanzie di rispondere a bisogni concreti e diffusi.

Nel complesso, la lettura dei dati mostra come, nel corso di otto anni, il sistema delle garanzie EBIPRO si sia evoluto da un'iniziativa settoriale a un insieme integrato di strumenti di welfare contrattuale. L'aumento costante dei beneficiari e la diversificazione delle misure riflettono un processo di espansione e consolidamento, che ha portato a una crescita complessiva di oltre otto volte rispetto ai livelli iniziali, rafforzando il ruolo dell'Ente nel sistema di protezione e valorizzazione del lavoro dipendente negli studi professionali.

**Figura 2.3: Numero di garanzie di rimborsate da Ebipro per tipologia**

Anni 2017-2024.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ebipro

L'analisi delle risorse destinate conferma la crescita progressiva del sistema delle garanzie Ebipro, in linea con l'aumento dei beneficiari e con l'ampliamento delle misure previste. Tra il 2017 e il 2024 le risorse complessivamente destinate alle prestazioni sono passate da poco più di 227 mila euro a quasi 8,9 milioni, con un incremento di quasi quaranta volte in otto anni. La dinamica riflette sia l'espansione della platea dei lavoratori coperti dal welfare contrattuale, sia l'introduzione di nuove tipologie di rimborso, che hanno reso il sistema più inclusivo e articolato.

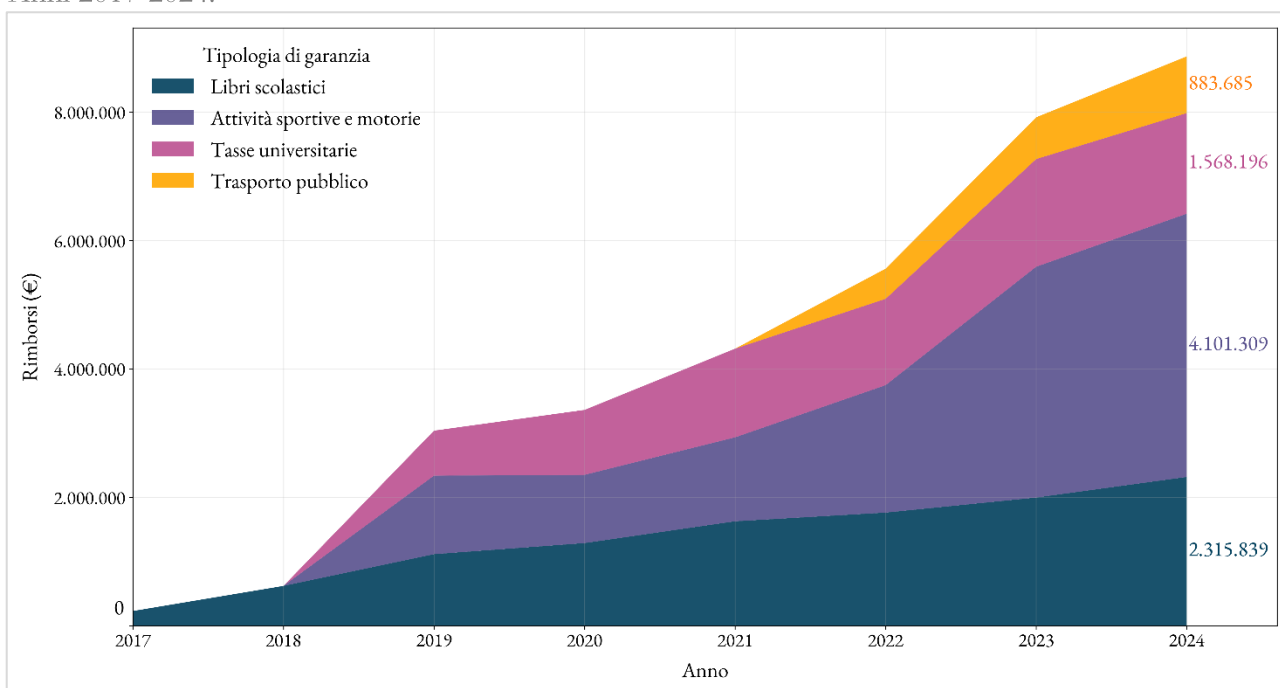
Fino al 2018, gli interventi erano concentrati unicamente sui rimborsi per i libri scolastici, che assorbivano la totalità delle risorse. A partire dal 2019, con l'avvio delle garanzie per le attività sportive e motorie e

per le tasse universitarie, le uscite aumentano in modo consistente, superando i 3 milioni di euro e segnando la prima fase di diversificazione delle prestazioni. La spesa continua a crescere negli anni successivi, raggiungendo 7,9 milioni nel 2023 e quasi 8,9 milioni nel 2024.

Le attività sportive e motorie rappresentano oggi la voce più rilevante in termini di risorse impiegate, con un'incidenza crescente sul totale delle uscite, segno di un forte interesse dei lavoratori verso le misure legate al benessere fisico e alla qualità della vita. Le garanzie per i libri scolastici restano una componente strutturale e consolidata, con una spesa che nel 2024 supera i 2,3 milioni di euro. Seguono le tasse universitarie, che si mantengono su livelli stabili, e il trasporto pubblico, introdotto nel 2022, la cui incidenza cresce rapidamente, fino a sfiorare il milione di euro (Figura 2.4).

**Figura 2.4: Rimborsi delle garanzie Ebipro per tipologia**

Anni 2017-2024.



Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati Ebipro

Nel complesso, i dati evidenziano un modello di welfare in espansione, sostenuto da un impegno finanziario crescente e da una gestione bilanciata delle risorse. La progressione delle uscite testimonia non solo l'ampliamento della partecipazione, ma anche la capacità di EBIPRO di adeguare le proprie politiche alle trasformazioni sociali e familiari del lavoro dipendente nel settore degli studi professionali, rafforzando così la funzione redistributiva e solidaristica del welfare contrattuale.

### ***Fondoprofessioni – La formazione continua negli studi professionali***

Fondoprofessioni è il fondo interprofessionale per la formazione continua dedicato ai dipendenti degli studi professionali e delle aziende collegate. Il suo obiettivo è sostenere, attraverso piani formativi finanziati, la crescita delle competenze nei contesti professionali, contribuendo all'innovazione, alla competitività e all'aggiornamento del capitale umano.

Nel 2024 il Fondo ha registrato una crescita delle imprese aderenti del 4% e un aumento dell'8% dei lavoratori coinvolti rispetto all'anno precedente. La platea delle imprese beneficiarie è costituita in larga

parte da microimprese, con il 93% delle strutture che impiegano meno di 10 addetti, confermando l'orientamento del Fondo verso il tessuto produttivo tipico del comparto professionale.

Sul piano della partecipazione, nel 2024 sono stati coinvolti 14.114 lavoratori di 3.781 imprese. La presenza femminile si conferma maggioritaria, con una quota pari al 64,8% dei partecipanti, mentre la partecipazione giovanile mostra un lieve aumento, segno di un progressivo ricambio generazionale. La fascia d'età 35–54 anni rimane tuttavia la più rappresentata, a testimonianza del ruolo della formazione come strumento di aggiornamento continuo e di consolidamento delle competenze lungo l'intero arco della carriera.

Dal punto di vista economico, i finanziamenti di Fondoprofessioni hanno mostrato un'espansione significativa: tra il 2019 e il 2024 le risorse destinate alla formazione sono passate da 4,9 a 8,9 milioni di euro, con un incremento del 79,1%.

I corsi si concentrano soprattutto nei settori delle attività professionali, scientifiche e tecniche, che raccolgono quasi un terzo dei partecipanti, ma si registra un ampliamento anche verso la sanità, il commercio e la manifattura, a dimostrazione dell'evoluzione del Fondo verso un perimetro più ampio di attività professionali. Tra le aree tematiche, si distingue la forte espansione dei percorsi dedicati a innovazione e digitalizzazione, che tra il 2019 e il 2024 hanno registrato un incremento del +173,8% nei corsi finanziati.

Nel complesso, Fondoprofessioni si conferma una leva strategica per la qualificazione e l'innovazione del lavoro dipendente nel sistema delle professioni, capace di offrire opportunità concrete di crescita alle lavoratrici e ai lavoratori di piccole realtà, accompagnando la transizione digitale e la trasformazione organizzativa del comparto professionale.

Osservatorio delle libere professioni  
Fondazione promossa da



[www.osservatoriolibereprofessioni.eu](http://www.osservatoriolibereprofessioni.eu)  
[info@osservatoriolibereprofessioni.eu](mailto:info@osservatoriolibereprofessioni.eu)