



**Stati Generali
Consulenti del Lavoro**
IN VIAGGIO VERSO IL FUTURO

La professione di Consulente del Lavoro nello scenario di mercato che cambia

Rapporto presentato in occasione degli Stati Generali dei Consulenti del Lavoro,
evento celebrativo del **45° anniversario** della Legge istitutiva n. 12 del 1979.

Gennaio 2024

UFFICIO STUDI

Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro

info@fondazionestudi.it

Sommario

PREMESSA	2
1. I NUMERI DELLA PROFESSIONE.....	3
1.1. IL CONSOLIDAMENTO DELLA BASE PROFESSIONALE	3
1.2. IL PROTAGONISMO DELLE DONNE	6
1.3. LA CRESCITA DELLA PROFESSIONE AL NORD	7
2. UNA PROFESSIONE IN CAMBIAMENTO. I RISULTATI DELL'INDAGINE SUGLI ISCRITTI	15
2.1. L'ORGANIZZAZIONE DELL'ATTIVITÀ PROFESSIONALE	15
2.2. I SERVIZI DI CONSULENZA DEL LAVORO	17
2.3. LA CONDIZIONE ATTUALE	21
2.4. LE STRATEGIE ATTUATE E PREVISTE PER IL PROSSIMO TRIENNIO	24
2.5. LO SCENARIO DI MERCATO	29
3. IL MERCATO DEI SERVIZI DI CONSULENZA: CARATTERISTICHE E PROSPETTIVE	33
3.1. CONSULENTI DEL LAVORO PRESENTI IN 8 IMPRESE SU 10	38
3.2. LE CARATTERISTICHE DELLA DOMANDA DI SERVIZI	42
3.3. L'EVOLUZIONE DEI SERVIZI DI CONSULENZA DEL LAVORO, TRA PASSATO E FUTURO	46
3.4. IL RAPPORTO CON IL CONSULENTE	54
3.5. LA DIGITALIZZAZIONE DEGLI STUDI VISTA DALLE IMPRESE	62
3.6. IL RUOLO DEL CONSULENTE: VALORI E IMMAGINE PERCEPITA DALLE PMI	65
3.7. NOTA METODOLOGICA.....	71

Premessa

Il presente testo di ricerca raccoglie i risultati di una serie di attività realizzate dall'Ufficio Studi dei Consulenti del Lavoro a partire da giugno 2023 e volte a fotografare la professione in un momento centrale di cambiamento.

Le trasformazioni che sono intervenute nel mercato del lavoro durante e all'indomani dell'emergenza, hanno infatti impresso una forte accelerazione alle dinamiche di trasformazione già in atto da tempo nella professione, portando gli oltre 26 mila iscritti agli Ordini ad innovare la gamma dei servizi offerti e le modalità organizzative della propria attività professionale.

L'ampliamento dell'offerta di servizi, il miglioramento dei processi di lavoro interni allo studio, il lento ma progressivo consolidamento di nuovi modelli organizzativi, il rafforzamento dell'attività consulenziale su quella amministrativa, soprattutto al Nord, dove la professione cresce in numeri e ruolo, sono il risultato di uno sforzo significativo volto ad affermare un modo di essere e fare professione più dinamico e qualificato, che trova, soprattutto tra i giovani iscritti, forza per crescere.

Il testo che segue intende pertanto, partendo dai numeri, fornire un quadro delle trasformazioni in corso, approfondendo:

- l'evoluzione della base degli iscritti, e i principali processi socio demografici che stanno caratterizzando la professione;
- le caratteristiche dell'esercizio professionale, tramite una indagine ad hoc sugli iscritti, realizzata nel mese di settembre, volta ad approfondire i modelli organizzativi e di lavoro, lo stato di salute, le strategie intraprese negli ultimi anni, l'orientamento al mercato;
- la domanda di servizi professionali rivolta ai Consulenti del Lavoro da parte delle imprese, tramite la realizzazione di una indagine SWG su un campione rappresentativo di imprese, finalizzata ad individuare il fabbisogno di servizi di consulenza del lavoro, il rapporto tra professionista e imprese, gli scenari di evoluzione della domanda.

1. I numeri della professione

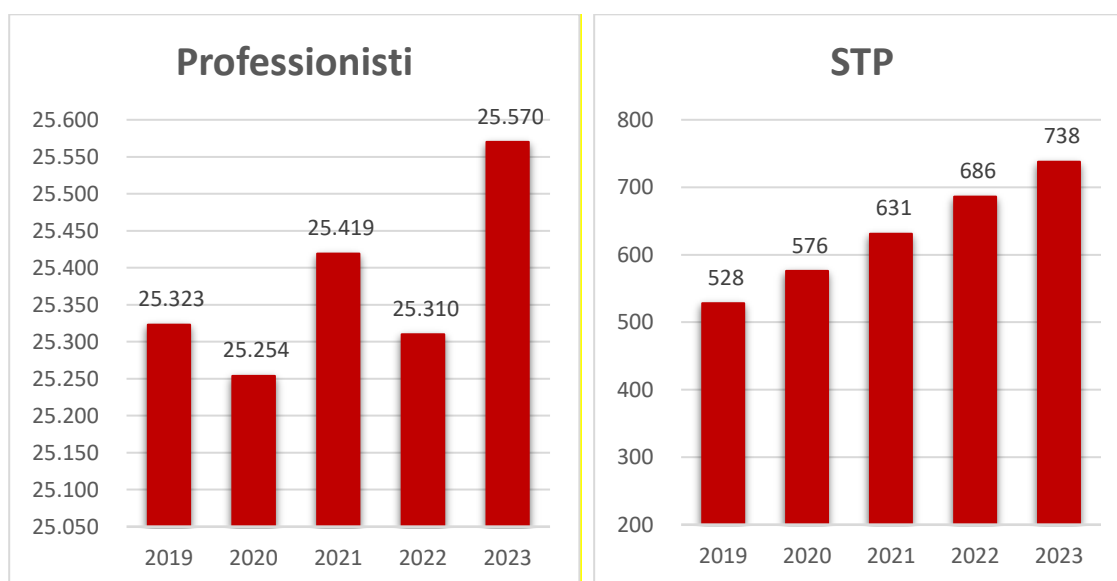
1.1. Il consolidamento della base professionale

Al 31 dicembre 2023, gli iscritti agli Ordini provinciali dei Consulenti del Lavoro erano 26.308, ripartiti tra 25.570 professionisti e 738 STP. Il numero dei professionisti risulta leggermente in crescita rispetto ai cinque anni precedenti, quando aveva oscillato tra i 25.254 del 2020 e i 25.419 del 2022 (fig. 1).

Cresce stabilmente quello delle società tra professionisti, passato da 528 del 2019, a 631 del 2021, agli attuali 738.

La tendenziale stabilità del numero dei professionisti iscritti testimonia la consolidata presenza di una professione che negli ultimi anni ha fatto fronte ai numerosi smottamenti che hanno caratterizzato il mondo libero professionale, causati dall'emergenza Covid, dall'impatto delle dinamiche demografiche, e da una generalizzata perdita di *appeal* del lavoro autonomo, soprattutto tra i giovani.

Fig. 1 - Iscritti agli ordini dei Consulenti del Lavoro al 31 dicembre, 2019-2023 (val. ass.)



Fonte: elaborazione su dati Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro

La tenuta dei numeri è stata garantita dalla crescita della componente femminile tra gli iscritti, passata da 11.672 del 2019 a 11.958 del 2023. Di contro, il numero dei professionisti si è ridotto di qualche unità (da 13.651 a 13.617), determinando un incremento della quota complessiva di donne sul totale degli iscritti. Se nel 2019 queste rappresentavano il 46,1% nel 2023, la loro incidenza è salita al 46,7% (tab. 1).

Tab. 1 - Iscritti agli ordini dei Consulenti del Lavoro, per genere, 2019-2023 (val. ass. e %)

	2019	2020	2021	2022	2023
	Val. ass.				
Donne	11.672	11.678	11.799	11.789	11.953
Uomini	13.651	13.576	13.620	13.521	13.617
Totale	25.323	25.254	25.419	25.310	25.570
	Val. %				
Donne	46,1	46,2	46,4	46,6	46,7
Uomini	53,9	53,8	53,6	53,4	53,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione su dati Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro

Si riduce invece la base dei giovani iscritti alla professione. Il rallentamento nei processi di ricambio generazionale, dovuti ad un complesso insieme di fattori, primo fra tutti la riduzione del numero dei giovani, hanno portato tra 2019 e 2023 ad un incremento significativo della quota di iscritti sopra i 50 anni. In particolare, è passata dal 26,8% al 30,5% la percentuale di quanti hanno tra 51 e 60 anni, e dal 14,7% al 16,5%, quella di chi ha tra i 61 e 70 anni (tab. 2).

Diminuisce invece il contributo delle classi d'età più giovani. La quota di iscritti fino a 40 anni d'età passa infatti dal 18,9% al 14,8%, mentre quella dai 41 ai 50 anni, dal 32,7% al 30,5%.

In pochi anni, l'età modale (dove si registra la massima frequenza di iscritti) è slittata significativamente in avanti, spostandosi da 44 a 48 anni, per effetto del trascinarsi della corte più numerosa.

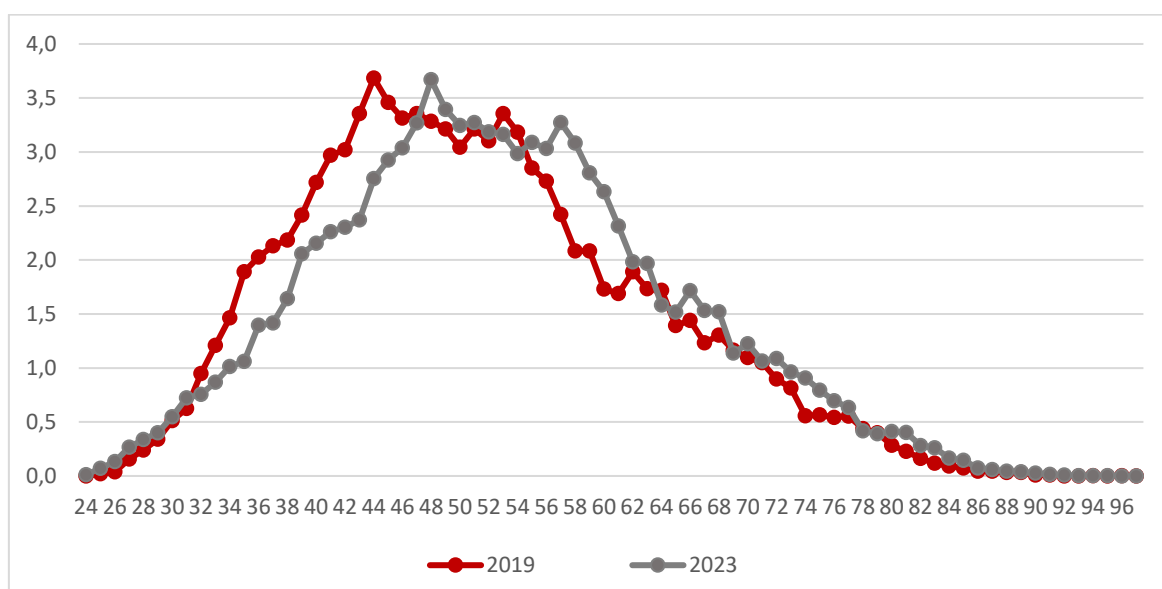
Al tempo stesso, va però evidenziato, come tra 2019 e 2023 si sia riscontrato un leggero incremento dell'incidenza delle fasce di giovanissimi, con meno di 30 anni. Un dato che può essere ricondotto al miglioramento del raccordo tra mondo dell'università e della professione e ad una crescita di attrattività della stessa tra i giovani che conseguono il diploma di laurea (fig. 2).

Tab. 2 - Iscritti agli ordini dei Consulenti del Lavoro, per classe d'età, 2019-2023 (val.%)

	2019	2020	2021	2022	2023
fino a 40	18,9	17,3	16,6	15,7	14,8
41-50	32,7	32,5	31,6	30,6	29,2
51-60	26,8	28,1	28,9	29,9	30,5
61-70	14,7	14,8	15,2	15,6	16,5
71 e oltre	6,9	7,4	7,8	8,2	8,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione su dati Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro

Fig. 2 - Distribuzione degli iscritti agli ordini dei Consulenti del Lavoro, per età d'età, 2019-2023 (val.%)



Fonte: elaborazione su dati Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro

1.2. Il protagonismo delle donne

Il contributo più rilevante al ricambio generazionale all'interno della Categoria è dato dalle donne. Se si osserva infatti la distribuzione per classe d'età, le donne presentano un profilo decisamente più giovane: il 16,5% (contro il 13,4% degli uomini) ha meno di 41 anni, e il 31,4% (contro il 27,3% degli uomini) tra i 51 e 50 anni (tab. 3). Complessivamente, ha meno di 50 anni il 47,9% delle donne e il 40,7% degli uomini. Di contro tra questi ultimi, risulta molto più elevata la quota di over 60, pari al 30,2% (contro il 20% delle donne).

Tab. 3 - Distribuzione degli iscritti agli ordini dei Consulenti del Lavoro, per fascia d'età e genere, 2019-2023 (val.%)

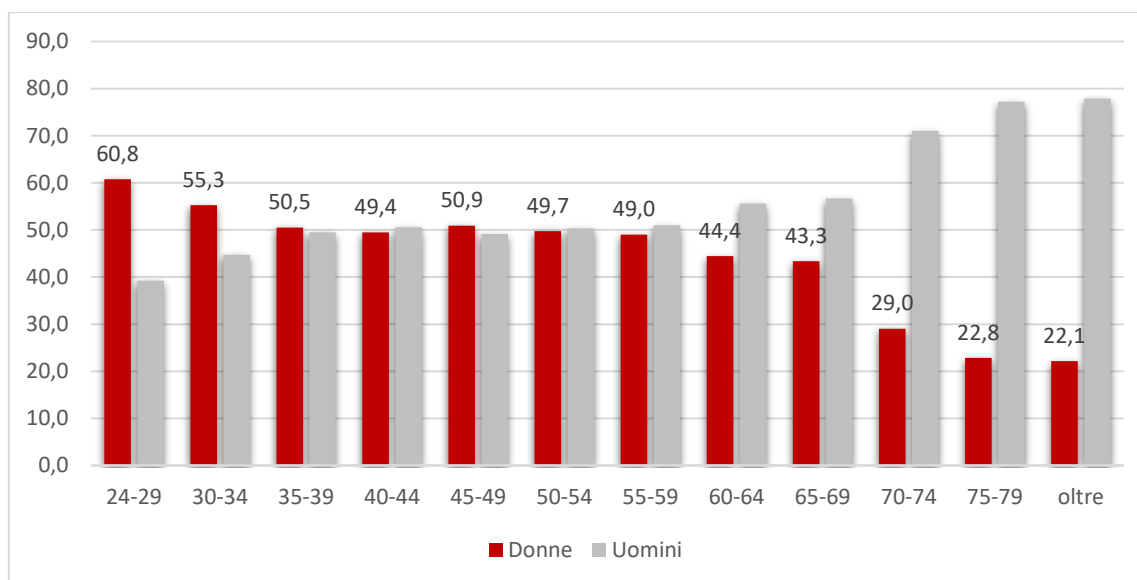
	Donne	Uomini	Totale
fino a 40	16,5	13,4	14,8
41-50	31,4	27,3	29,2
51-60	32,2	29,0	30,5
61-70	15,2	17,7	16,5
71 e oltre	4,8	12,5	8,9
Totale	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione su dati Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro

Tale dato riflette il processo di forte femminilizzazione che ha interessato la professione di Consulente del Lavoro nel corso degli anni. La professione ha visto infatti crescere significativamente la partecipazione femminile e, soprattutto tra le neoiscritte, questa è diventata del tutto maggioritaria.

Tra i Consulenti con meno di 30 anni, le donne sono il 60,8%, e tra i 30-34enni, rappresentano il 55,3%. Il rapporto tra uomini e donne diventa pressoché paritario tra i 35 e 59 anni, mentre nelle fasce d'età successive, la presenza femminile tende a ridursi significativamente, diventando via via minoritaria (fig. 3).

Fig. 3 - Distribuzione degli iscritti agli ordini dei Consulenti del Lavoro, per fascia d'età e genere, 2019-2023 (val.%)



Fonte: elaborazione su dati Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro

1.3. La crescita della professione al Nord

Anche sotto il profilo territoriale, la professione sta vivendo una lenta ma graduale trasformazione. Si assiste infatti anno dopo anno, a un incremento del numero di iscrizioni al Nord Italia e a una parallela riduzione del peso del Sud e del Centro.

Tra il 2019 e il 2023, la quota di iscritti nelle Regioni del Nord Est è passata dal 15,2% al 15,7%, nelle Regioni del Nord Ovest, dal 19% al 19,3%. Cresce in particolare la Lombardia: il contributo della Regione alla professione passa dall'11,3% all'11,6% (tabb. 4 e 5).

Di contro, al Centro e nel Mezzogiorno, non si registrano dinamiche particolarmente evidenti. In entrambi i casi, il contributo delle due aree alla professione perde qualche punto decimale, passando il Sud Italia dal 40,4% al 40% e il Centro dal 25,4% al 25,1%.

Tab. 4 - Distribuzione degli iscritti agli ordini dei Consulenti del Lavoro, per area geografica, 2019-2023 (val.%)

	2019	2020	2021	2022	2023
	Val. ass.				
Nord Ovest	4802	4782	4866	4849	4929
Nord Est	3859	3822	3871	3916	4002
Centro	6442	6436	6461	6382	6407
Sud e isole	10220	10214	10221	10163	10232
Totale	25323	25254	25419	25310	25570
	Val. %				
Nord Ovest	19,0	18,9	19,1	19,2	19,3
Nord Est	15,2	15,1	15,2	15,5	15,7
Centro	25,4	25,5	25,4	25,2	25,1
Sud e isole	40,4	40,4	40,2	40,2	40,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione su dati Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro

Tab. 5 - Distribuzione degli iscritti agli ordini dei Consulenti del Lavoro, per regione, 2019-2023 (val.%)

	2019	2020	2021	2022	2023
Liguria	2,3	2,3	2,3	2,3	2,2
Lombardia	11,3	11,3	11,5	11,4	11,6
Piemonte	5,1	5,1	5,1	5,2	5,2
Valle d'Aosta	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Emilia-Romagna	4,9	4,9	4,9	5,0	5,0
Friuli-Venezia Giulia	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9
Trentino-Alto Adige	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
Veneto	7,5	7,4	7,4	7,6	7,7
Lazio	13,8	13,9	13,9	13,8	13,7
Marche	2,6	2,6	2,6	2,6	2,5
Toscana	7,4	7,4	7,3	7,3	7,2
Umbria	1,6	1,6	1,6	1,6	1,6
Abruzzo	2,4	2,5	2,4	2,4	2,4
Basilicata	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
Calabria	3,3	3,3	3,4	3,4	3,3

Campania	11,5	11,5	11,5	11,5	11,4
Molise	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6
Puglia	8,8	8,8	8,7	8,6	8,6
Sardegna	3,6	3,6	3,6	3,6	3,6
Sicilia	8,8	8,8	8,8	8,8	8,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: elaborazione su dati Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro

La maggiore spinta registrata al Nord trova presumibilmente nel protagonismo delle donne un suo *driver*. Sia al Nord Ovest che al Nord Est, il numero delle professioniste ha superato quello dei professionisti (sono rispettivamente il 51,8% e il 51,5%) (tab. 6). Al Centro il rapporto risulta del tutto paritario (le donne sono il 51,1% degli iscritti), mentre al Sud la presenza femminile è ancora ferma al 40,3%.

Tab. 6 - Distribuzione degli iscritti agli ordini dei Consulenti del Lavoro, per area geografica e genere, 2023 (val.%)

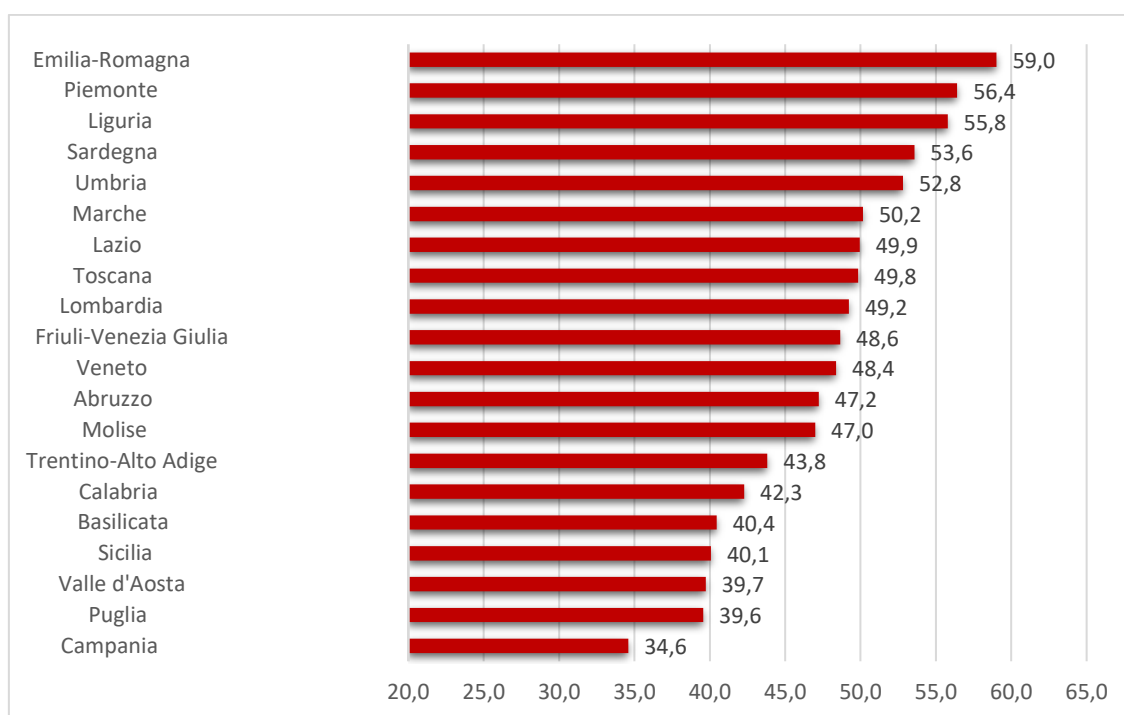
	Donne	Uomini	Totale
	Val. ass.		
Nord Ovest	2552	2377	4929
Nord Est	2062	1940	4002
Centro	3211	3196	6407
Sud e isole	4128	6104	10232
Totale	11953	13617	25570
	Val. %		
Nord Ovest	51,8	48,2	100,0
Nord Est	51,5	48,5	100,0
Centro	50,1	49,9	100,0
Sud e isole	40,3	59,7	100,0
Totale	46,7	53,3	100,0

Fonte: elaborazione su dati Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro

Le Regioni dove la presenza femminile risulta più diffusa sono l'Emilia Romagna (59%), il Piemonte (56,4%), la Liguria (55,8%). Anche Sardegna, Umbria e Marche presentano valori superiori al 50%.

Di contro, in Campania, solo un terzo degli iscritti (34,6%) è donna, e anche Puglia (39,6%), Val d'Aosta (39,7%), Sicilia (40,1%) e Basilicata (40,4%) presentano un'incidenza di professioniste sul totale particolarmente bassa.

Fig. 4 - Quota di donne sul totale degli iscritti agli ordini dei Consulenti del Lavoro, per regione, 2023 (val.%)



Fonte: elaborazione su dati Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro

Tra i segnali che confermano la positiva dinamica di crescita che sta vivendo la professione al Nord Italia, vi è anche la sensazione di una maggiore capacità di attrazione di giovani.

È indicativo che sia al Nord Ovest che al Nord Est, a fronte di una quota molto elevata di over 70 tra gli iscritti, vi sia anche un'incidenza maggiore di *under* 40,

pari al 16% al Nord Ovest e 17,2% al Nord Est. Sembrerebbe che, dopo anni di bassa crescita (che ha portato ad un aumento di peso della componente anagrafica più adulta) la professione negli ultimi anni sia stata in grado di attrarre flussi importanti di giovani, che oggi rappresentano, non a caso, una quota rilevante di iscrizioni (tab. 7).

Tab. 7 - Distribuzione degli iscritti agli ordini dei Consulenti del Lavoro, per area geografica e classe d'età, 2023 (val.%)

	fino a 40	41-50	51-60	61-70	71 e oltre	Totale
Nord Ovest	789	1186	1525	803	626	4929
Nord Est	690	983	1152	720	457	4002
Centro	765	1844	2066	1137	595	6407
Sud e isole	1553	3461	3062	1559	597	10232
Totale	3797	7474	7805	4219	2275	25570
Nord Ovest	16,0	24,1	30,9	16,3	12,7	100,0
Nord Est	17,2	24,6	28,8	18,0	11,4	100,0
Centro	11,9	28,8	32,2	17,7	9,3	100,0
Sud e isole	15,2	33,8	29,9	15,2	5,8	100,0
Totale	14,8	29,2	30,5	16,5	8,9	100,0

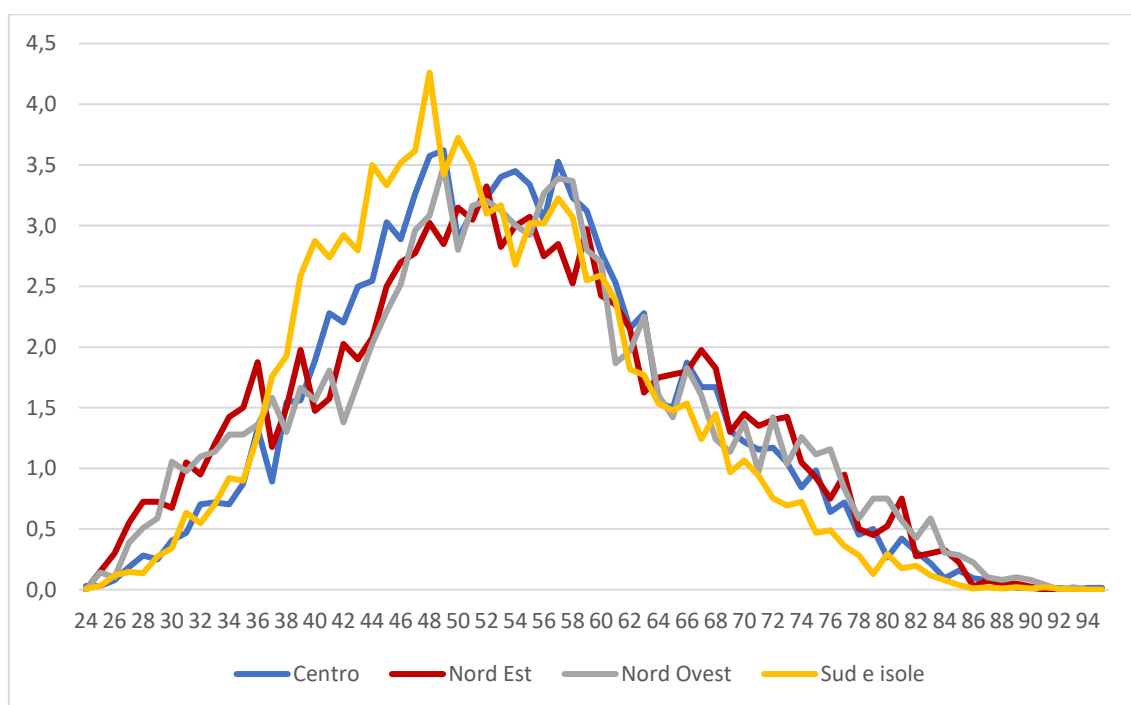
Fonte: elaborazione su dati Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro

Osservando le curve anagrafiche per età, tale tendenza risulta particolarmente evidente. Sia al Nord Est che al Nord Ovest, almeno fino ai 36 anni, si riscontra un'incidenza di giovani molto maggiore che nel resto del Paese (fig. 5).

Anche al Sud l'incidenza di iscritti con meno di 40 anni risulta abbastanza elevata, ma meno accentuata rispetto alla fascia generazionale successiva, dei 41-50enni, che risulta molto più preponderante. Tale dato potrebbe essere ricollegato al maggiore ritardo nell'accesso alla professione, ma anche alla crescita significativa del numero degli iscritti in quest'area negli anni passati, che ha consolidato un bacino importante di attuali 40-50enni, ringiovanendo già da tempo la professione in quest'area del Paese.

Sono invece le Regioni del Centro quelle che sembrano incontrare maggiori difficoltà ad attrarre nuove reclute. La quota di *under 41* resta infatti la più bassa, pari all'11,9% del totale.

Fig. 5 - Distribuzione degli iscritti agli ordini dei Consulenti del Lavoro, per area geografica e età, 2023 (val.%)



Fonte: elaborazione su dati Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro

La Regione che presenta la più elevata quota di giovani tra i propri iscritti è il Trentino Alto Adige, con una percentuale che arriva al 23,2%. Seguono, ma di molto distanziati, il Veneto (18,4%) e la Calabria (18,3%) (tab. 8 e fig. 6).

Anche Lombardia (17,7%), Campania (16,6%) e Basilicata (16,6%) presentano percentuali ben al di sopra della media Italia.

Di contro, il processo di ricambio appare più difficile soprattutto nelle piccole Regioni. Valle d'Aosta e Molise sono in assoluto quelle con la più bassa

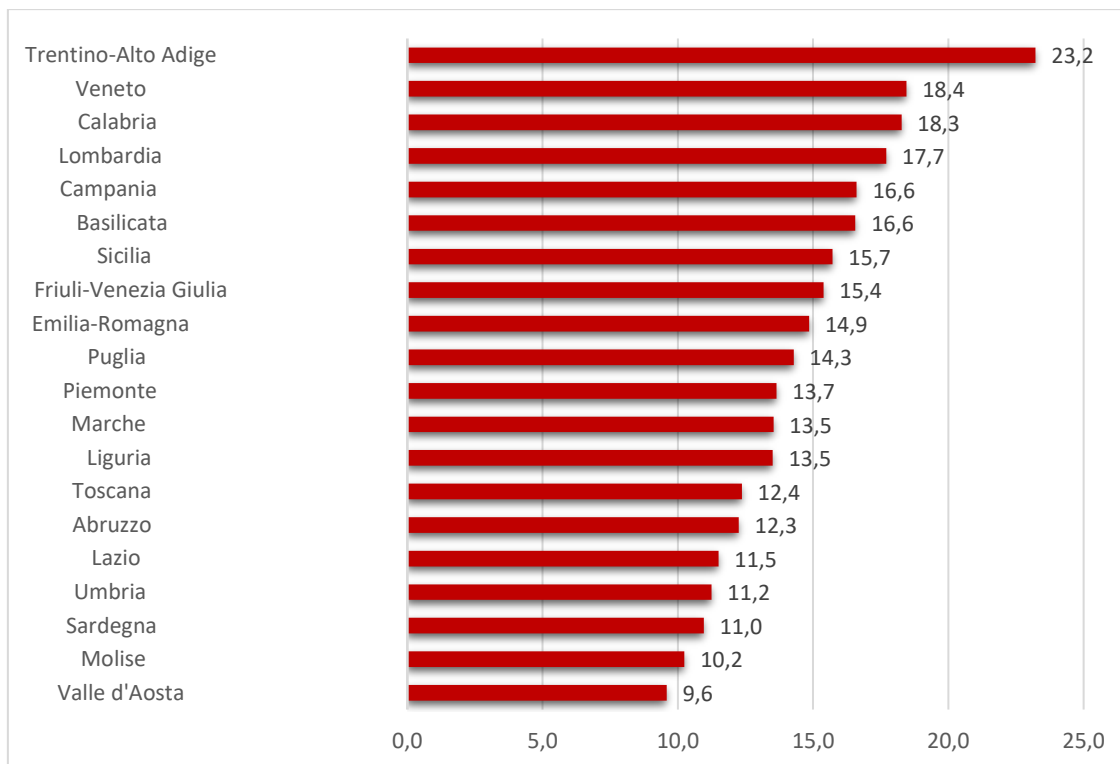
percentuale di giovani, seguite da Sardegna e Umbria. Particolarmente bassa risulta la quota di *under 41* anche nel Lazio (11,5%) e in Toscana (12,4%).

Tab. 8 - Distribuzione degli iscritti agli ordini dei Consulenti del Lavoro, per regione e classe d'età, 2023 (val.%)

	fino a 40	41-50	51-60	61-70	71 e oltre	Totale
Liguria	13,5	22,3	33,5	19,3	11,4	100,0
Lombardia	17,7	23,3	29,4	15,9	13,6	100,0
Piemonte	13,7	26,3	33,5	15,5	11,0	100,0
Valle d'Aosta	9,6	26,0	26,0	23,3	15,1	100,0
Emilia-Romagna	14,9	25,6	30,1	18,7	10,8	100,0
Friuli-Venezia Giulia	15,4	26,0	29,9	16,2	12,5	100,0
Trentino-Alto Adige	23,2	22,8	25,1	17,6	11,2	100,0
Veneto	18,4	23,8	28,2	18,0	11,6	100,0
Lazio	11,5	30,2	34,5	16,4	7,4	100,0
Marche	13,5	24,2	25,8	25,1	11,4	100,0
Toscana	12,4	27,9	31,2	17,5	11,1	100,0
Umbria	11,2	28,1	27,6	18,6	14,4	100,0
Abruzzo	12,3	28,3	31,5	17,8	10,1	100,0
Basilicata	16,6	26,1	32,5	19,1	5,7	100,0
Calabria	18,3	31,6	31,9	14,1	4,2	100,0
Campania	16,6	35,2	28,4	15,2	4,5	100,0
Molise	10,2	28,3	30,7	21,7	9,0	100,0
Puglia	14,3	34,4	29,9	15,6	5,8	100,0
Sardegna	11,0	28,0	35,4	16,7	9,0	100,0
Sicilia	15,7	37,7	28,1	13,0	5,5	100,0
Totale	14,8	29,2	30,5	16,5	8,9	100,0

Fonte: elaborazione su dati Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro

Fig. 6 - Quota di iscritti agli ordini dei Consulenti del Lavoro con meno di 40 anni, per regione, 2023 (val.%)



Fonte: elaborazione su dati Consiglio Nazionale Consulenti del Lavoro

2. Una professione in cambiamento. I risultati dell'indagine sugli iscritti

2.1. L'organizzazione dell'attività professionale

Nel mese di settembre 2023, Fondazione Studi Consulenti del Lavoro ha realizzato un'indagine su un campione di 1495 iscritti agli Ordini dei Consulenti del Lavoro, volta ad approfondire i cambiamenti intervenuti nella professione dopo l'emergenza Covid e l'orientamento verso il mercato dei servizi professionali.

L'analisi delle risposte sui temi legati alle attività e alle modalità organizzative della professione consente di tracciare il profilo di complessità che sta emergendo in questi anni per i Consulenti del Lavoro.

La sfida derivante da una domanda di servizi professionali sempre più specialistica trova rispondenza in un modello organizzativo più complesso che se ancora trova il suo baricentro nello studio individuale vede, soprattutto in alcune aree del Paese, crescere forme più articolate.

A fronte della maggioranza dei Consulenti (62,8%) che svolge la professione come titolare di studio professionale individuale (72,2%), quasi un quarto lo fa invece in forma aggregata, come studio associato o STP (14,9%) o combinando le due modalità, individuale e aggregata (7,8%) (tab. 9).

A fronte di questi, vi è una quota, non secondaria (14,5%), di iscritti che svolge la professione come collaboratore di studio: presso altri Consulenti del Lavoro (8,1%) oppure presso studi di altri professionisti o strutture (6,4%). Una modalità quest'ultima che risulta frequente soprattutto tra i giovani, tra cui ben il 29,5% afferma di essere un collaboratore, per lo più presso studi di altri Consulenti del Lavoro (21%) (tab. 10).

I modelli organizzativi sono molto differenziati a livello territoriale. Al Sud, lo studio individuale rappresenta la modalità di gran lunga prevalente, con il 76,1% di iscritti che esercita il tal modo. Al centro la quota scende al 62,4%, lasciando spazio anche ad una maggiore diffusione di forme aggregate (complessivamente il 24,5%).

Tab. 9 - Modalità di esercizio dell'attività professionale, per area geografica, 2023 (val. %)

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Titolare di studio professionale	54,7	53,6	62,4	76,1	62,8
In forma associata/STP	19,5	18,9	16,4	7,1	14,9
Individuale e in forma associata/STP	7,5	9,3	8,1	6,9	7,8
Collaboratore di uno studio di consulenti del lavoro	8,0	11,0	6,5	7,6	8,1
Collaboratore di uno studio di altri professionisti / di una struttura	10,4	7,2	6,7	2,3	6,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del lavoro, 2023

Tab. 10 - Modalità di esercizio dell'attività professionale, per classe d'età, 2023 (val. %)

	Fino a 44 anni	45-54 anni	55-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Titolare di studio professionale	48,6	61,4	73,5	68,8	62,8
In forma associata/STP	11,7	16,8	13,6	19,0	14,9
Individuale e in forma associata/STP	10,1	8,8	5,2	6,8	7,8
Collaboratore di uno studio di consulenti del lavoro	21,0	5,5	2,6	2,4	8,1
Collaboratore di uno studio di altri professionisti / di una struttura	8,5	7,5	5,2	2,9	6,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023

Al Nord invece la percentuale di quanti esercitano individualmente è di poco al di sopra del 50% (rispettivamente 54,7% al Nord Ovest e 53,6% al Nord Est). Risulta qui, di contro, molto più diffuso l'esercizio della professione in forma associata, sia esclusiva (19,5% al Nord Ovest e 18,9% al Nord Est) che ibrida, combinata con la titolarità di studio individuale (7,5% al Nord Ovest e 9,3% al Nord Est).

Le maggiori dimensioni organizzative determinano anche una maggiore propensione all'esercizio professionale in qualità di collaboratore. Si definisce così poco più del 18% degli iscritti al Nord Ovest e al Nord Est. Con una differenza: mentre al Nord Est, chi collabora lo fa principalmente presso studi di altri Consulenti del Lavoro, al Nord Ovest, è prevalente chi lo fa per studi di altri professionisti o strutture.

La differenza di modelli, aggregato e individuale, si riflette anche sulle dimensioni dello studio. Mentre al Sud, più della metà degli iscritti (52,6%) esercita in forma del tutto individuale, senza dipendenti o collaboratori, al Nord Est tale percentuale scende al 32,8% e al Nord Ovest al 28,5%. Risulta in quest'area di gran lunga prevalente la quota di quanti esercitano avvalendosi del supporto di altri collaboratori (tab. 11).

Tab. 11 - Presenza di collaboratori nello studio, per area geografica, 2023 (val. %)

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Sì	71,5	67,2	56,8	47,4	59,8
No	28,5	32,8	43,2	52,6	40,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023

2.2. I servizi di consulenza del lavoro

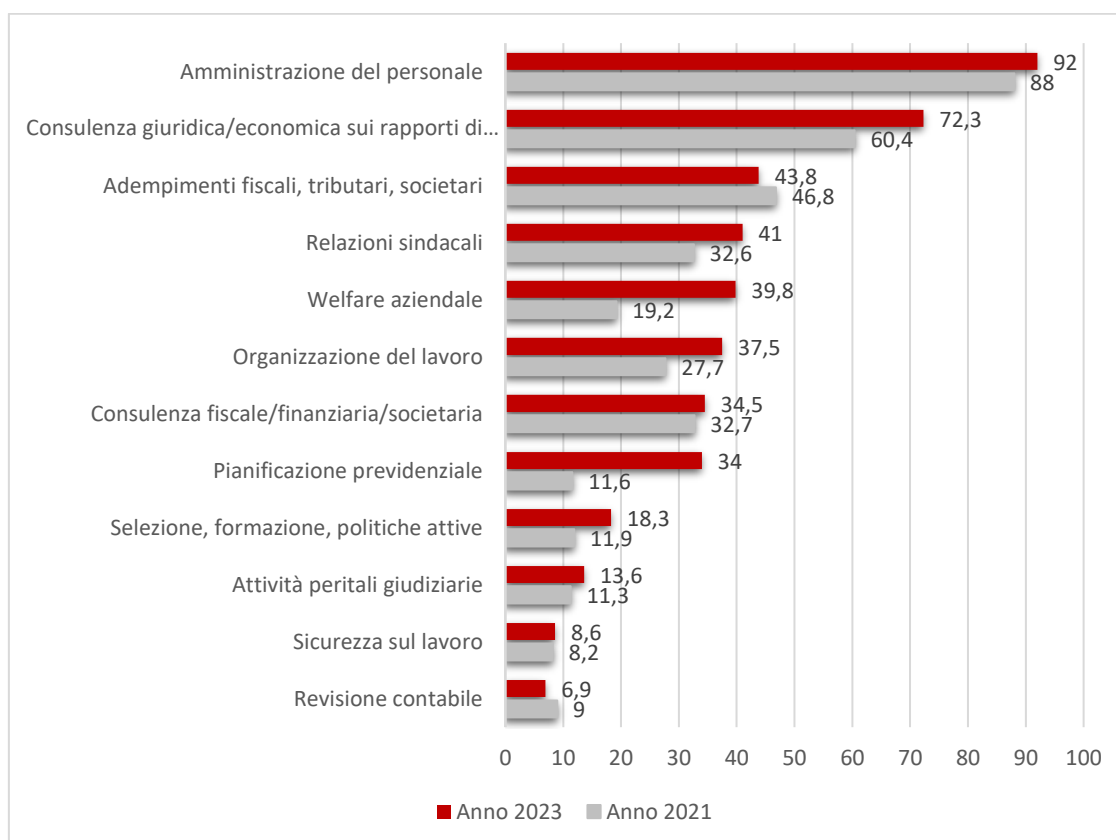
La crescente complessità organizzativa degli studi di consulenza del lavoro riflette anche l'estrema articolazione di una domanda di servizi professionali che ha portato ad ampliare significativamente il *range* dei servizi offerti dagli iscritti.

L'amministrazione del personale si conferma da sempre il *core business* irrinunciabile dell'attività del professionista: nel 2023 il 92% degli iscritti dichiara

di erogare tale tipo di servizio. Ma a fianco a questa, va crescendo il peso di altre attività ritenute sempre più strategiche da parte dei professionisti (fig. 7).

A partire dalla consulenza, sia giuridica che economica, sui rapporti di lavoro: la quota di iscritti che dichiara di fornire tale tipo di servizi professionali passa dal 60,4% al 72,3%, evidenziando la crescita di orientamento degli iscritti verso l'attività di consulenza.

Fig. 7 - L'evoluzione dei servizi professionali erogati dai consulenti del lavoro, 2021-2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023

Aumenta anche la quota di consulenza sul versante delle relazioni sindacali (dal 32,6% al 41%), ma soprattutto in materia di welfare aziendale: se nel 2021 erano

il 19,2% gli iscritti che dichiaravano di fornire tale tipo di servizio, nel 2023, la percentuale sale al 39,8%.

A seguire, risulta in forte crescita anche la consulenza in materia previdenziale (dall'11,6% al 34%), mentre risulta ancora bassa la percentuale di iscritti che si dedica ad attività di selezione, formazione, politiche attive (si passa dall'11,9% al 18,3%), o che si occupa di sicurezza sul lavoro (8,6%).

Se sul versante lavoristico, emerge un evidente ampliamento dell'offerta erogata dai professionisti, in ambito fiscale e tributario, le tendenze sono diverse. Diminuisce infatti (dal 46,8% al 43,8%) la quota di iscritti che si occupa di adempimenti fiscali, societari e tributari, mentre resta tendenzialmente stabile (34,5%) la percentuale di quanti erogano consulenza in tale ambito di interesse.

Le differenti caratteristiche della domanda che proviene dal territorio, influiscono sull'offerta, che tende ad essere abbastanza differenziata a livello geografico.

Al Sud e al Centro, il consulente del lavoro tende a porsi come un professionista a tutto tondo che accompagna l'impresa negli adempimenti, sia di natura lavoristica che fiscale, a scapito dell'attività più prettamente consulenziale ("solo" il 68,5% dei professionisti svolge consulenza economica sui rapporti di lavoro, contro il 79,4% del Nord Ovest) (tab. 12).

Al Nord emerge invece un profilo di professionista molto più specialistico sul fronte consulenziale e lavoristico: dalle relazioni sindacali, al welfare aziendale, il consulente del lavoro tende ad offrire una gamma più articolata di servizi in tema di organizzazione e gestione delle risorse umane. Mentre più residuale appare la consulenza di tipo fiscale e tributario.

La consulenza previdenziale appare come un nuovo tema di forte interesse tra gli iscritti, e trasversale territorialmente, risultando abbastanza omogenea sul territorio la quota di iscritti che dichiarano di fornire tale tipo di servizio.

Mentre risulta più connotato territorialmente è il tema delle politiche attive: al Sud, la percentuale di iscritti che afferma di fornire servizi in tale ambito (27,2%) è quasi doppia rispetto al Nord Ovest (14%).

Tab. 12 - Servizi professionali erogati dagli iscritti per area geografica, 2023 (val. %)

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Amministrazione del personale	95,0	95,5	89,9	88,8	92,0
Consulenza economica sui rapporti di lavoro	79,4	81,8	73,1	68,5	75,1
Consulenza giuridica sui rapporti di lavoro	76,3	78,1	62,7	59,8	68,3
Adempimenti fiscali, tributari, societari	38,8	34,9	53,6	45,7	43,8
Relazioni sindacali	49,6	51,0	33,6	33,3	41,0
Welfare aziendale	50,1	52,4	33,3	27,9	39,8
Organizzazione del lavoro	39,8	38,7	31,7	39,7	37,5
Consulenza fiscale/finanziaria/societaria	28,8	25,7	43,2	37,9	34,5
Consulenza previdenziale	36,4	35,3	29,9	34,5	34,0
Politiche attive	14,0	11,6	17,3	27,2	18,3
Selezione del personale	11,3	11,6	14,7	17,8	14,2
Attività peritali giudiziarie	11,6	14,0	12,0	16,4	13,6
Formazione del personale	13,5	16,1	10,7	14,6	13,6
Sicurezza sul lavoro	6,6	5,5	8,3	12,8	8,6
Asse.Co., certificazioni	8,2	8,2	6,4	8,9	8,0
Revisione contabile	6,3	5,8	8,3	6,6	6,8
Crisi di impresa	7,1	8,9	4,5	5,0	6,2

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del lavoro, 2023

Anche con riferimento all'età degli iscritti emergono differenze interessanti, a partire dal maggiore orientamento che mostrano i giovani fino a 44 anni verso la consulenza. Risulta infatti mediamente più alta la quota di quanti svolgono consulenza economica e giuridica in materia di lavoro, si occupano di organizzazione del lavoro, relazioni sindacali, welfare aziendale, ma anche di formazione e sicurezza sul lavoro (tab. 13).

Tab. 13 - Servizi professionali erogati dagli iscritti per classe d'età, 2023 (val. %)

	Fino a 44 anni	45-54 anni	55-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Amministrazione del personale	89,7	92,7	94,2	89,8	92,0
Consulenza economica sui rapporti di lavoro	79,2	77,8	74,3	62,9	75,1
Consulenza giuridica sui rapporti di lavoro	79,2	71,9	63,8	49,8	68,3
Organizzazione del lavoro	50,8	33,7	34,8	28,3	37,5
Adempimenti fiscali, tributari, societari	46,5	42,0	38,1	55,1	43,8
Relazioni sindacali	45,4	41,6	39,5	35,1	41,0
Welfare aziendale	43,5	40,3	38,8	33,7	39,8
Consulenza previdenziale	37,0	29,7	34,6	37,1	34,0
Consulenza fiscale/finanziaria/societaria	36,5	35,1	30,6	37,6	34,5
Politiche attive	22,4	16,6	19,4	12,2	18,3
Formazione del personale	16,2	13,5	12,9	10,7	13,6
Selezione del personale	15,1	13,7	15,7	10,2	14,2
Attività peritali giudiziarie	13,8	16,2	13,6	7,3	13,6
Sicurezza sul lavoro	12,7	7,7	5,4	10,2	8,6
Asse.Co., certificazioni	7,8	7,9	9,8	4,4	8,0
Crisi di impresa	7,3	6,2	4,2	8,3	6,2
Revisione contabile	5,4	4,6	8,2	11,7	6,8

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023

2.3. La condizione attuale

I cambiamenti che hanno investito il mercato del lavoro a partire dalla pandemia hanno determinato uno sforzo importante di adeguamento dell'offerta professionale ad una domanda in rapida e profonda trasformazione.

Ciononostante, i professionisti interpellati forniscono una valutazione positiva della loro condizione professionale: il 28,7% la giudica abbastanza positiva e il 7,2% molto positiva. A fronte del 44,6% che la definisce stabile, meno del 20% fornisce una valutazione negativa (tab. 14).

Le considerazioni più positive emergono tra i giovani (il 42% valuta complessivamente positiva la propria situazione professionale in questo

momento) e tra gli iscritti al Nord, in particolare al Nord Ovest, dove ben il 47,1% afferma di trovarsi in una fase professionale positiva (tab. 15).

Le maggiori criticità si concentrano al Sud, dove la quota scende al 29,6% e al Centro (28,3%). Qui sono presenti aree di criticità importanti: il 21,7% degli iscritti al Sud valuta negativamente il periodo professionale attuale; al Centro la percentuale sale al 22,8%.

Tab. 14 - La valutazione sulla propria condizione professionale, per area geografica, 2023 (val. %)

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Molto negativa	2,4	1,7	3,5	4,8	3,3
Abbastanza negativa	15,3	12,5	19,3	16,9	16,2
Stabile	35,2	45,0	48,9	48,7	44,6
Abbastanza positiva	36,3	30,1	22,7	26,6	28,7
Molto positiva	10,8	10,7	5,6	3,0	7,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023

Tab. 15 - La valutazione sulla propria condizione professionale, per classe d'età, 2023 (val. %)

	Fino a 44 anni	45-54 anni	55-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Molto negativa	3,3	2,1	3,8	4,9	3,3
Abbastanza negativa	12,1	15,8	17,6	21,6	16,2
Stabile	42,6	43,8	45,6	48,0	44,6
Abbastanza positiva	33,2	30,1	27,3	20,6	28,7
Molto positiva	8,8	8,2	5,6	4,9	7,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023

Le valutazioni espresse dagli iscritti vengono confermate dai positivi risultati dichiarati con riferimento agli ultimi tre anni. Il 40,8% afferma infatti che il proprio fatturato è aumentato, mentre il 42,4% dichiara che è rimasto stabile.

Solo il 16,8% segnala una diminuzione. Al Nord Ovest e al Nord Est la percentuale di iscritti che dichiarano una crescita del fatturato è rispettivamente del 49,7% e 45% (tab. 16).

I risultati più positivi si registrano tra i giovani, con fatturati in crescita per quasi la metà degli iscritti (48,6%) e il calo solo per il 10,1%.

Tab. 16 - Andamento del fatturato negli ultimi 3 anni, per area geografica, 2023 (val.%)

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Aumento	49,7	45,0	34,1	35,9	40,8
Invariato	36,5	42,3	47,4	43,3	42,4
Diminuito	13,8	12,7	18,4	20,7	16,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023

Tab. 17 - Andamento del fatturato negli ultimi 3 anni, per classe d'età, 2023 (val.%)

	Fino a 44 anni	45-54 anni	55-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Aumento	48,6	46,0	38,2	20,1	40,8
Invariato	41,3	38,3	43,6	51,5	42,4
Diminuito	10,1	15,7	18,2	28,4	16,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023

I positivi risultati di bilancio non trovano immediato riscontro sul versante organizzativo, dove solo il 21,4% dei professionisti dichiara di avere aumentato, nel corso degli ultimi tre anni, il numero dei dipendenti e dei collaboratori. Nella maggior parte dei casi (68,7%) questo è rimasto stabile, mentre nel 10% diminuito. Al Nord, tuttavia, si riscontra una dinamica più positiva anche su questo fronte: è rispettivamente il 26,9% degli iscritti al Nord Ovest e il 29,5% al Nord Est a dichiarare di aver incrementato l'organico di studio (tab. 18).

Tab. 18 - Andamento del numero dei collaboratori/dipendenti negli ultimi 3 anni, per area geografica, 2023 (val.%)

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Aumentato	26,9	29,5	15,4	16,2	21,4
Invariato	64,3	64,2	72,4	72,3	68,7
Diminuito	8,8	6,3	12,2	11,5	10,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023

2.4. Le strategie attuate e previste per il prossimo triennio

I positivi risultati raggiunti sono frutto anche dei cambiamenti intrapresi dai professionisti che negli ultimi tre anni sono intervenuti su diverse dimensioni della loro attività professionale.

Alla richiesta di indicare quale innovazione sia stata apportata, quasi due terzi degli intervistati (64,9%) indicano al primo posto il miglioramento dell'organizzazione di lavoro interna allo studio. Si tratta di un aspetto che era emerso, all'indomani dello scoppio della pandemia, come emergenziale per molti professionisti, e su cui in molti si erano impegnati ad intervenire (fig. 8).

Immediatamente dopo, quasi il 60% dichiara di aver rafforzato la componente consulenziale della propria attività professionale, rispetto a quella amministrativa, legata principalmente agli adempimenti.

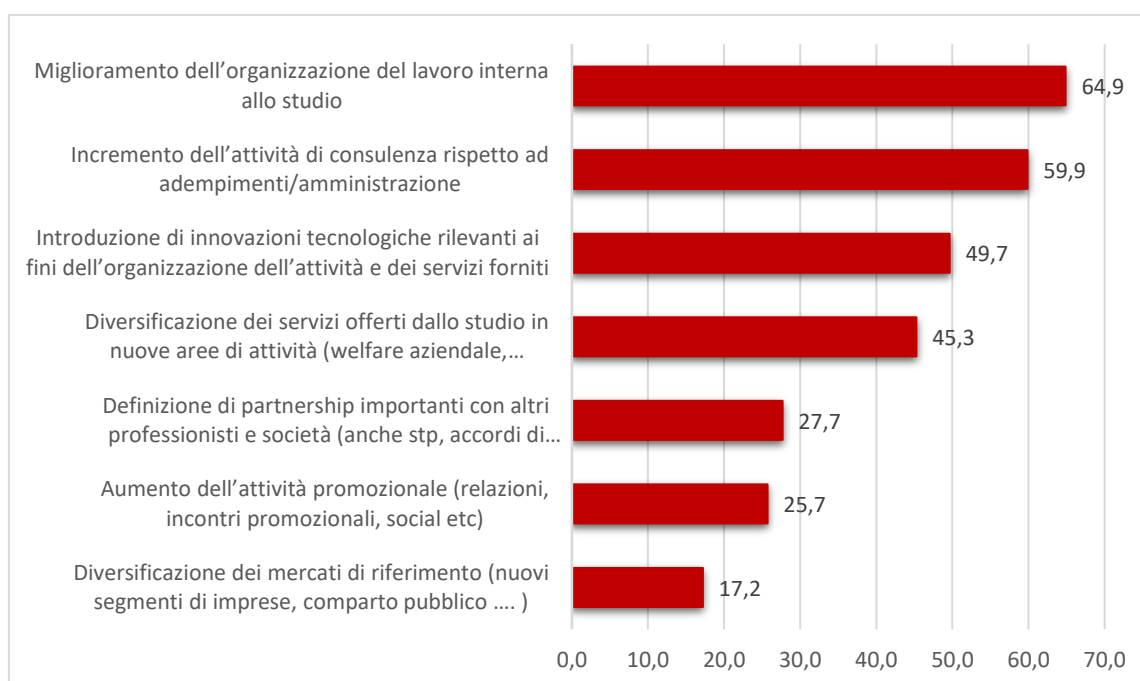
A seguire, ma abbastanza distanziati, il 49,7% indica al terzo posto l'introduzione di innovazioni tecnologiche rilevanti ai fini dell'organizzazione e dei servizi erogati alla clientela, mentre il 45,3% la diversificazione dei servizi offerti dallo studio in nuove aree di attività.

Sono questi i cambiamenti più rilevanti attuati dai Consulenti del Lavoro negli ultimi tre anni. Cambiamenti che hanno riguardato il prodotto e il processo di lavoro, e meno la parte strutturale e commerciale: solo il 27,7% dichiara di aver definito partnership con altri professionisti e società – ma si tratta di un dato

rilevante considerato lo scarso orientamento dei professionisti ad aderire a logiche di partnership e aggregazioni con altri professionisti – mentre poco più di un quarto (25,7%) si è dedicato a potenziare la componente promozionale della propria attività.

È infine una minoranza ad aver puntato sulla diversificazione dei mercati di riferimento.

Fig. 8 - Cambiamenti rilevanti che hanno interessato l'organizzazione dell'attività dello studio negli ultimi tre anni, per area geografica, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023

Non si riscontrano differenze territoriali rilevante nel menù delle azioni intraprese: studi del Nord, del Centro e del Sud, hanno messo tutti al primo posto il miglioramento dell'organizzazione e il potenziamento della parte consulenziale del lavoro (tab. 18).

Tab. 18 - Cambiamenti rilevanti che hanno interessato l'organizzazione dell'attività dello studio negli ultimi tre anni, per area geografica, 2023 (val. %)

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Miglioramento dell'organizzazione del lavoro interna allo studio	65,0	72,4	61,3	62,8	64,9
Incremento dell'attività di consulenza rispetto ad adempimenti /amministrazione	59,0	65,3	56,8	59,6	59,9
Introduzione di innovazioni tecnologiche rilevanti ai fini dell'organizzazione dell'attività e dei servizi forniti	53,8	55,7	43,8	46,9	49,7
Diversificazione dei servizi offerti dallo studio in nuove aree di attività	45,7	50,2	40,7	45,6	45,3
Definizione di partnership importanti con altri professionisti e società	29,3	31,1	26,0	25,4	27,7
Aumento dell'attività promozionale	21,9	27,7	22,7	30,3	25,7
Diversificazione dei mercati di riferimento	15,5	16,4	17,2	19,3	17,2

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023

È semmai a livello generazionale che emerge qualche differenza, con i giovani che presentano un maggiore dinamismo anche sul versante delle collaborazioni e delle promozioni: il 33,1% ha stretto nuove partnership con altri Consulenti e strutture e la stessa percentuale dichiara di aver investito sull'attività promozionale (tab. 19).

Tab. 19 - Cambiamenti rilevanti che hanno interessato l'organizzazione dell'attività dello studio negli ultimi tre anni, per classe d'età, 2023 (val. %)

	Fino a 44 anni	45-54 anni	55-64 anni	65 anni e oltre	Totale
Miglioramento dell'organizzazione del lavoro interna allo studio	65,7	61,7	65,5	69,7	64,9
Incremento dell'attività di consulenza rispetto ad adempimenti/amministrazione	64,3	60,6	59,4	51,0	59,9
Introduzione di innovazioni tecnologiche rilevanti ai fini dell'organizzazione dell'attività e dei servizi forniti	51,1	49,2	50,0	47,5	49,7

Diversificazione dei servizi offerti dallo studio in nuove aree di attività	49,7	43,2	44,8	42,9	45,3
Definizione di partnership importanti con altri professionisti e società	33,1	28,5	24,6	21,9	27,7
Aumento dell'attività promozionale	33,1	24,9	23,1	19,4	25,7
Diversificazione dei mercati di riferimento	21,6	18,8	14,1	11,8	17,2

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023

Per il prossimo futuro, i Consulenti intendono proseguire sulla linea tracciata. Il 27% giudica altamente prioritario continuare a migliorare l'organizzazione dello studio da un lato e rafforzare l'attività di consulenza dall'altro.

Quasi la stessa priorità ha l'innovazione e la digitalizzazione dei servizi erogati, indicata dal 24,1%, assieme alla specializzazione in nuove aree di servizi (24%). Ma anche la riduzione dei costi è abbastanza centrale: lo indica come obiettivo ad alta priorità il 20,6% degli iscritti, senza particolari distinzioni di sede geografica (tab. 20).

Rafforzamento delle collaborazioni con altri professionisti e strutture, assieme al potenziamento dell'azione promozionale continuano a non essere obiettivi particolarmente condivisi all'interno della Categoria.

Tab. 20 - Obiettivi prioritari per il prossimo triennio, per area geografica (val. %)

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Miglioramento dell'organizzazione del lavoro interna allo studio	29,6	32,2	23,9	26,2	27,7
Rafforzamento attività di consulenza rispetto ad adempimenti	26,4	28,7	23,4	30,2	27,2
Innovazione e digitalizzazione dei servizi erogati	24,8	25,4	24,8	22,1	24,1
Specializzazione in nuove aree di servizi	24,2	24,6	22,1	25,0	24,0
Riduzione dei costi dello studio	16,0	17,0	19,8	27,5	20,6
Rafforzamento alleanze/collaborazioni con altri professionisti	16,4	20,7	17,5	16,3	17,5
Rafforzamento dell'attività promozionale	8,6	10,6	10,8	16,0	11,7

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023

Tra i servizi in cui i professionisti intendono specializzarsi nei prossimi tre anni, spicca al primo posto il welfare aziendale, indicato dal 38,2% degli intervistati, seguito dall'amministrazione del personale (34%) e, distaccati, consulenza giuridica sui rapporti di lavoro, consulenza previdenziale e consulenza economica sui rapporti di lavoro (rispettivamente 29,2%, 27,6% e 25,4%) (fig. 9 e tab. 21).

Al settimo posto vi sono le politiche attive, indicate dal 23,4% degli iscritti, assieme alla formazione e selezione del personale.

Solo una quota minoritaria di iscritti intende acquisire maggiori competenze sui temi degli adempimenti fiscali, tributari e societari (19%) e sulla consulenza in materia (15,9%).

Fig. 9 - Servizi su cui gli iscritti intendono specializzarsi nei prossimi tre anni, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023

Tab. 21 - Servizi su cui gli iscritti intendono specializzarsi nei prossimi tre anni, per area geografica, 2023 (val. %)

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Welfare aziendale	41,3	37,9	37,8	36,4	38,2
Amministrazione del personale	33,9	27,9	39,8	33,2	34,0
Consulenza giuridica sui rapporti di lavoro	35,1	25,4	28,3	27,5	29,2
Consulenza previdenziale	31,3	31,6	26,0	23,1	27,6
Consulenza economica sui rapporti di lavoro	29,5	19,9	28,9	22,6	25,4
Organizzazione del lavoro	26,0	26,8	21,2	22,4	23,9
Politiche attive	22,1	20,2	21,5	28,0	23,4
Formazione del personale	21,5	20,6	19,2	27,0	22,4
Selezione del personale	17,4	21,0	20,9	23,8	20,9
Adempimenti fiscali, tributari, societari	14,5	15,8	24,5	20,4	19,0
Relazioni sindacali	20,4	17,3	13,9	15,2	16,6
Crisi di impresa	14,5	13,2	15,6	19,7	16,1
Consulenza fiscale/finanziaria/societaria	11,8	12,9	21,2	17,0	15,9
Asseco, certificazioni	15,6	12,5	11,5	15,5	13,9
Sicurezza sul lavoro	9,7	11,8	11,2	18,2	13,0
Attività peritali giudiziarie	6,5	7,7	7,4	8,1	7,4
Revisione contabile	4,1	4,8	8,3	6,4	6,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023

2.5. Lo scenario di mercato

Lo scenario di mercato in cui si sono mossi i Consulenti del Lavoro nel dopo pandemia è stato caratterizzato da grandi cambiamenti, a partire dall'accelerazione dei processi di innovazione tecnologica, alla più recente riorganizzazione del sistema di interventi di politica attiva del lavoro. Ciò ha favorito un maggiore consolidamento del ruolo del Consulente del Lavoro tra le imprese, di cui gli stessi iscritti hanno beneficiato.

Per più di un terzo degli intervistati (34,3%) dopo la pandemia, le opportunità di lavoro per i Consulenti sono aumentate. La maggioranza pensa che siano rimaste invariate (47,7%), mentre il 18% le considera diminuite. Al Nord, la quota di iscritti che ritiene più ricco di opportunità il lavoro del Consulente nel dopo - pandemia è del 41,6% nel Nord Ovest e 35,2% nel Nord Est (tab. 22).

Il fattore che più di tutti ha contribuito ad aumentare le opportunità per la professione è stato (per il 53,3% degli iscritti) il consolidamento della figura del Consulente del Lavoro tra le imprese, seguito, subito dopo, dalla maggiore specializzazione e diversificazione dell'offerta dei servizi da parte dei Consulenti del Lavoro (48,9%).

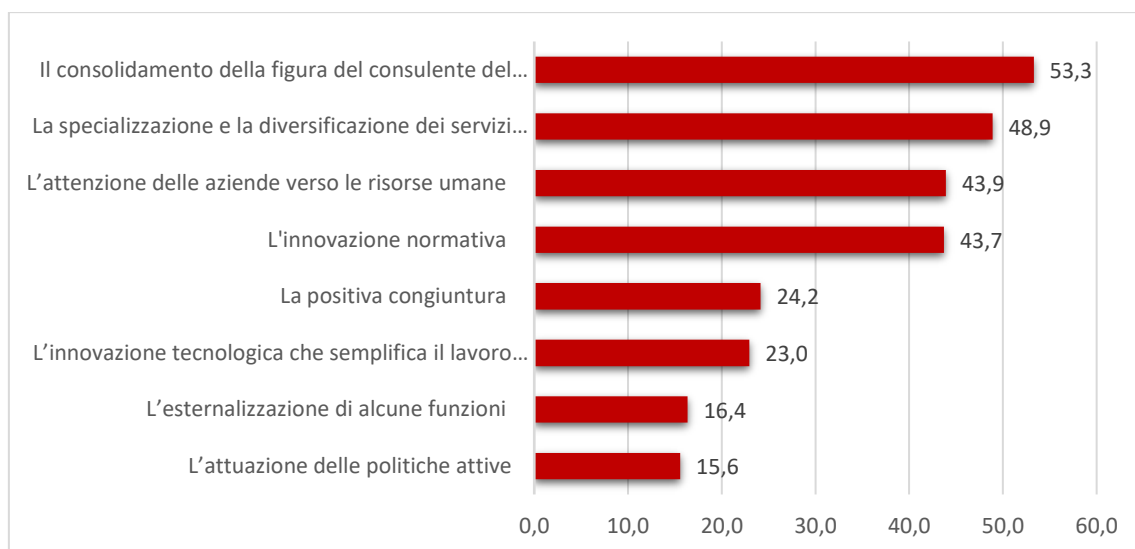
Tab. 22 - Valutazione dell'andamento delle opportunità di mercato per i consulenti del lavoro dopo la pandemia, per area geografica, 2023 (val. %)

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Cresciute	41,6	35,2	28,0	32,9	34,3
Rimaste invariate	45,9	49,5	47,8	47,8	47,7
Diminuite	12,4	15,3	24,2	19,3	18,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023

Hanno avuto peso anche fattori esterni alla professione, come l'attenzione crescente delle aziende verso le risorse umane (43,9%) e l'innovazione normativa (43,7%), mentre solo una minoranza attribuisce il merito alla positiva congiuntura economica (24,2%) e all'innovazione tecnologica (23%).

Fig. 10 - Fattori che hanno determinato il miglioramento delle opportunità di mercato per i consulenti del lavoro dopo la pandemia, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023

Le aree dove secondo gli iscritti si sta registrando un aumento della domanda di servizi professionali richiesti ai Consulenti del Lavoro sono il welfare aziendale (il 56,1% dichiara che la domanda è in crescita), seguito dalla consulenza economica (52,2%) e giuridica (49,2%) sui rapporti di lavoro. Anche l'amministrazione del personale vive una positiva fase di crescita di mercato (tab. 24).

Tra i servizi più richiesti, spicca poi la consulenza previdenziale, considerata in crescita dal 35,8% degli iscritti e la crisi di impresa (33,8%), mentre è di meno di un terzo la percentuale di intervistati che valuta in crescita altri settori, come la sicurezza sul lavoro, selezione del personale, politiche attive.

Tab. 24 - Aree di servizi professionali dove si riscontra aumento della domanda di mercato, per area geografica, 2023 (val. %)

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Welfare aziendale	63,9	68,2	50,1	46,1	56,1
Consulenza economica sui rapporti di lavoro	57,7	55,9	49,2	47,4	52,2
Consulenza giuridica sui rapporti di lavoro	53,0	52,8	45,8	46,3	49,2
Amministrazione del personale	45,0	46,7	41,0	39,7	42,7
Adempimenti fiscali, tributari, societari	33,2	35,3	40,5	40,2	37,6
Consulenza previdenziale	40,1	39,2	30,6	34,3	35,8
Crisi di impresa	30,5	30,3	32,8	38,9	33,5
Sicurezza sul lavoro	29,4	29,0	23,1	39,8	30,8
Organizzazione del lavoro	29,5	30,7	26,8	34,5	30,5
Selezione del personale	32,2	32,4	28,8	26,6	29,7
Consulenza fiscale/finanziaria/societaria	30,3	28,1	27,4	29,0	28,7
Politiche attive	27,9	20,9	28,7	34,7	28,7
Formazione del personale	27,4	26,1	23,9	32,5	27,8
Relazioni sindacali	21,6	23,5	20,7	29,7	24,1
Revisione contabile	14,9	12,1	12,9	15,1	13,9
Attività peritali giudiziarie	6,5	7,1	8,5	11,2	8,5
Asse.Co., certificazioni	5,3	5,4	7,1	9,8	7,1

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, 2023

3. Il mercato dei servizi di consulenza: caratteristiche e prospettive

La presente parte del testo riporta i risultati dell'indagine promossa dall'Enpacl, in collaborazione con Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, finalizzata a tracciare il quadro di evoluzione della domanda di servizi professionali rivolta ai Consulenti del Lavoro da parte delle piccole e medie imprese italiane.

L'indagine è stata realizzata su un campione di 250 imprese, attraverso la somministrazione di un questionario a struttura chiusa a cavallo dei mesi di maggio e giugno. Il campione è stato costruito per "quote" e riponderato successivamente, in modo da essere rappresentativo per classe dimensionale e area geografica.

La lettura dei risultati mostra come il mercato dei servizi di consulenza del lavoro goda attualmente di buona salute. Negli ultimi anni, infatti, i Consulenti del Lavoro hanno infatti visto progressivamente diversificare l'offerta di servizi professionali, spaziando su ambiti nuovi, coerentemente con le trasformazioni avvenute nel mercato del lavoro, a seguito dei cambiamenti normativi e organizzativi che l'hanno interessato.

Sicurezza sul lavoro, politiche attive, welfare aziendale, progettazione previdenziale, organizzazione e selezione del personale, si sono affermati come ambiti nuovi di attività, in alcuni casi di specializzazione per i professionisti che sono riusciti ad intercettare con dinamicità i cambiamenti in atto nelle aziende.

Tendenze che sembrano destinate a confermarsi anche per il futuro se, come emerge dall'analisi condotta, le imprese italiane, in particolare le medio grandi, sembrano andare, nei prossimi tre anni, in direzione di un ulteriore incremento della domanda di servizi di consulenza del lavoro.

I Consulenti del Lavoro sono infatti una figura sempre più centrale nella vita delle imprese. Quasi l'80% delle aziende private dichiara infatti di avvalersi di un Consulente del Lavoro: il 62,3% ha rapporti stabili con uno studio di consulenza del lavoro, mentre il 17,3% si avvale occasionalmente del contributo del Consulente del Lavoro.

Entrando nel dettaglio della tipologia di servizi professionali che le aziende richiedono ai Consulenti del Lavoro, l'amministrazione del personale si conferma come attività trainante. Si rivolge al Consulente del Lavoro il 61,2% delle PMI, collocando tale funzione in cima alla graduatoria delle più richieste.

A seguire, strettamente collegate all'amministrazione del personale, vi sono la consulenza giuridica sui rapporti di lavoro, per cui il 58,3% delle aziende interpellate si rivolge al Consulente del Lavoro e quella economica, legata anche al monitoraggio del costo del personale (53,8%).

Spicca al quarto posto la consulenza in materia previdenziale (34,2%), un ambito innovativo di attività su cui le imprese mostrano ampio interesse, che non è detto trovi sempre riscontro in una consulenza di tipo tradizionale.

Seguono la sicurezza sul lavoro e la privacy, ambiti di attività su cui il Consulente del Lavoro mostra una buona presenza, mentre appare meno rilevante la richiesta di altri servizi di consulenza, dove le imprese, anche di piccole dimensioni, tendono ad avvalersi di figure interne o di altre professionalità.

Le imprese che si trovano in fase di transizione dalla piccolissima dimensione (meno 10 addetti) ad una più strutturata, e per le quali la sfida dell'organizzazione e gestione delle risorse è centrale, sono quelle in cui si riscontra in assoluto il più alto ricorso al Consulente del Lavoro sulle tante dimensioni di attività aziendale in cui tale professionista può intervenire.

Quello della consulenza del lavoro appare, nella fotografia scattata dalle imprese, come un mercato dinamico, e destinato ad esserlo ancora di più nei prossimi mesi.

Alla richiesta, infatti, di indicare se e come è variata la domanda di servizi professionali negli ultimi cinque anni, più di un quarto delle imprese (27,6%) afferma che questa è aumentata; per il 60,8% è rimasta stabile mentre l'11,6% segnala una riduzione.

Anche con riferimento al futuro, emergono segnali interessanti che potrebbero rafforzarsi, considerato l'esistenza di una fetta importante del campione che non si pronuncia in merito.

A fronte del 60,4% che segnala una tendenziale stabilità della domanda di servizi professionali di consulenza del lavoro, vi è un 20,4% che afferma come questa sia destinata a crescere. Solo il 5,8% prevede una diminuzione, mentre un 13,4% afferma di non essere in grado di fare previsioni.

Colpisce, anche in questo caso, la particolare dinamicità del segmento medio-grande di imprese, dove la quota di quanti prevedono di aumentare il ricorso ai Consulenti del Lavoro è maggioritaria, arrivando al 53,5%.

Tra le aree di consulenza per cui le aziende prevedono un maggiore ricorso alla consulenza nei prossimi cinque anni, spicca al primo posto, la materia fiscale. Ben il 45,2% delle imprese prevede la necessità di un maggiore supporto esterno su questo versante, ma si tratta di un dato fortemente condizionato dalle dimensioni di impresa, risultando prioritario tra le piccolissime, dove la domanda di supporto in ambito lavoro è contenuta proprio dalle ridotte dimensioni aziendali.

Tra le medio-grandi, infatti, tale aspetto risulta del tutto secondario, rispetto a tematiche più strettamente lavoristiche destinate ad avere sempre più un peso crescente nell'orientare la domanda di servizi professionale rivolta ai Consulenti del Lavoro.

A seguire, si collocano pari merito l'amministrazione del personale e la consulenza in materia fiscale e finanziaria, aspetti segnalati rispettivamente dal 36,8% e 35,8% del campione. Poco meno di un terzo, segnala la consulenza giuridica sui rapporti di lavoro (31,2%) e quella economica, connessa in particolar modo al controllo dei costi del personale (30,4%), mentre al sesto, il 26,1% segnala la consulenza previdenziale.

Risulta invece in prospettiva meno dinamico il possibile ricorso a nuovi servizi di consulenza del lavoro in tema di welfare aziendale, gestione risorse umane, selezione e formazione. È difficile pensare che le aziende non intendano investire nel prossimo futuro su tali dimensioni, ma è probabile che l'orientamento sia verso l'internalizzazione di tale tipo di intervento.

Il radicamento tra le imprese e la crescita dell'offerta di servizi da parte dei Consulenti negli ultimi anni, costituiscono gli elementi imprescindibili di un rapporto tra professionisti e imprese che, a detta di queste ultime, è improntato

su stima, fiducia e stabilità. Il 53,4% dichiara infatti di avvalersi dello stesso Consulente da oltre 10 anni e il 45,6% da oltre 15.

La longevità è causa, ma effetto al tempo stesso, di un elevato livello di gradimento per l'attività professionale svolta dai Consulenti.

Alla richiesta di indicare un punteggio da 1 a 10 con riferimento alla soddisfazione per i servizi resi, ben il 40,2% delle imprese intervistate si colloca nella fascia più alta, attribuendo un punteggio tra il 9 e il 10. A seguire, il 52,6% tra il 7 e l'8. Complessivamente, il 92,8% degli intervistati esprime una valutazione elevata o molto elevata per i servizi resi, mentre solo il 7,3% esprime perplessità (tab. 7).

Ma va rilevato come esistano differenze rilevanti. Se tra le piccole imprese la soddisfazione è massima, al crescere delle dimensioni, le risposte mostrano un quadro a luci-ombre. Diminuisce, infatti, la quota delle imprese altamente soddisfatte, che passa al 33,3% tra quelle con 10-49 addetti e al 26,2% tra quelle con 50-249 addetti.

In particolare, tra le imprese più grandi compare una quota non irrilevante di insoddisfatti: il 28,7% esprime infatti un punteggio medio basso con riferimento alla propria soddisfazione e il 10% addirittura basso.

A corollario dell'analisi svolta è stato infine approfondito il "posizionamento" dei Consulenti del Lavoro rispetto ad altri professionisti che supportano le imprese nelle scelte e nella gestione, con l'obiettivo sia di cogliere il livello di riconoscimento delle competenze distintive del Consulente, che di sondare gli ambiti di possibile crescita del ruolo a supporto delle PMI.

Quello che emerge è un buon riconoscimento della distintività delle competenze che il Consulente ha rispetto alle altre professioni, che resta però principalmente confinato all'area dell'amministrazione del personale (il 57,5% delle PMI intervistate riconosce su questo aspetto che i Consulenti del Lavoro hanno una competenza maggiore rispetto agli altri professionisti) e, a seguire, in misura leggermente inferiore, la consulenza giuridica sui rapporti di lavoro (il 49,7% pensa che la preparazione del Consulente sia maggiore, mentre il 49,3% uguale ad altri professionisti) e la consulenza economica (46,4%).

Fatica invece ancora a maturare una visione di professionista che abbraccia ambiti di specializzazione diversi. È infatti una quota molto più bassa, quella che reputa il Consulente del Lavoro più competente di altri professionisti nell'affrontare le tematiche relative alla sicurezza del lavoro (24,4%) o nel fornire una consulenza di tipo previdenziale (22,9%).

In questo caso, più che reputare meno preparato il Consulente (anche se sulla sicurezza sul lavoro il 14,4% reputa che lo sia meno di altre professionalità), non si riconosce, come in altri casi, il possesso di una competenza specifica: la stragrande maggioranza (il 69,4% nel caso della consulenza previdenziale) reputa la competenza del Consulente del Lavoro uguale a quella di altri professionisti.

Si tratta di indicazioni che si prestano a una duplice lettura. L'assenza di una specifica riserva o riconoscimento di legge su tali materie, se da un lato rende meno definito il profilo del Consulente del Lavoro, dall'altro non rappresenta un ostacolo allo sviluppo dei nuovi ambiti di mercato. In questo senso il fatto che più di due imprese su dieci riconoscano al Consulente del Lavoro una maggiore preparazione, rappresenta un'interessante pista di lavoro per il futuro.

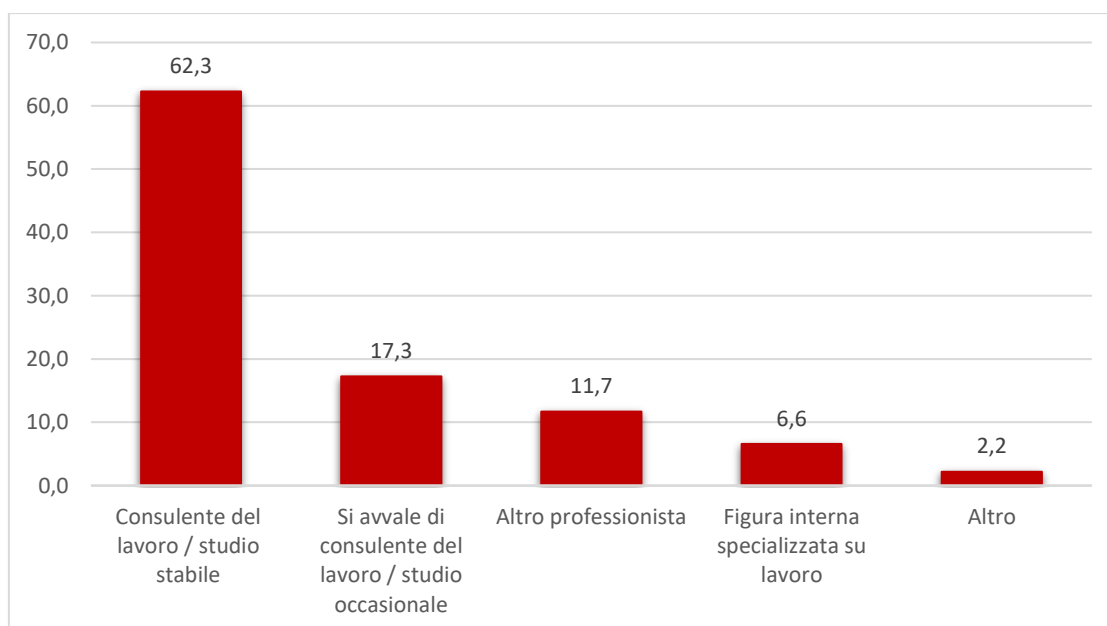
L'immagine del Consulente che emerge dalle valutazioni tra le PMI è quindi ancora non perfettamente definita, ma per molti versi può essere considerata in evoluzione. È quella, infatti, di una figura che porta una propria competenza distintiva, in ambito amministrativo, sia lavoristico che, in alcuni casi, fiscale; ma a cui vanno via via riconoscendosi elementi specifici di competenza, in termini consulenziali, sia sulle materie tradizionali, che su quelle più innovativi dell'organizzazione aziendale, della previdenza e della sicurezza.

3.1. Consulenti del Lavoro presenti in 8 imprese su 10

I Consulenti del Lavoro sono una figura sempre più centrale nella vita delle imprese. Quasi l'80% delle aziende private, ad esclusione del settore agricolo, dichiara infatti di avvalersi della consulenza di questi professionisti: il 62,3% ha rapporti stabili con uno studio di consulenza del lavoro, mentre il 17,3% si avvale occasionalmente del contributo del Consulente del Lavoro (fig. 1).

Di contro, il 20,4% afferma di non intrattenere alcun tipo di rapporto professionale con i professionisti: l'11,7% afferma di avvalersi, anche per le questioni lavoristiche di altre professionalità esterne, mentre il 6,6% afferma di utilizzare risorse interne specializzate in materia, mentre il 2,2% non ne ha bisogno.

Fig. 1 - Ricorso delle PMI a Consulente del Lavoro, per modalità, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Si tratta di un dato che rende la fotografia di una professione molto ben radicata nel tessuto produttivo del Paese, ma che deve essere letto con estrema

accortezza. Non sempre la distinzione tra le figure professionali a supporto dell'impresa appare immediata agli occhi degli imprenditori, soprattutto di quelli alla guida di piccole e piccolissime realtà. In molti casi, peraltro, i professionisti (sia lato Consulenti del Lavoro che Commercialisti) presentano specializzazioni simili, oppure operano, con specializzazioni diverse in uno stesso studio, rischiando di non rendere immediatamente distinguibile l'attività specifica del Consulente del Lavoro rispetto a quella di un altro professionista o collaboratore.

La presenza del Consulente, sia stabile che occasionale, diventa imprescindibile quando le aziende sono più strutturate. Sale infatti la quota di quanti dichiarano di avvalersi di tale figura al 95% tra le aziende con 10-49 addetti e al 97% in quelle con 50-249. Tra le piccole e piccolissime, il dato è invece più basso (78,3%), molto simile a quello generale, considerata l'elevata incidenza di aziende con meno di 10 addetti sul totale generale delle imprese (tab. 1).

Tab. 1 - Ricorso delle PMI a Consulente del Lavoro, per classe di addetti, 2023 (val. %)

	Fino a 9 addetti	10-49 addetti	50-249 addetti	Totale
Si avvale di Consulente del Lavoro	78,3	95,0	97,0	79,6
Non si avvale di Consulente del Lavoro	21,7	5,0	3,0	20,4
Totale	100	100	100	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Da questo punto di vista va rilevato infatti come i risultati generali dell'indagine tendano a riflettere molto i comportamenti della piccola e piccolissima impresa, che presenta una domanda molto specifica, rispetto ad imprese con dimensioni più strutturate (49-250) o a quelle con 10-49 addetti.

A livello geografico, emerge, coerentemente con le informazioni disponibili sugli iscritti, come la propensione a rivolgersi al Consulente del Lavoro, sia ancora più diffusa al Sud, dove ricorre a tale figura l'88,1% delle imprese interpellate. Al Nord e al Centro la percentuale è invece del 2,5% e del 25,2% (tab. 2).

Tab. 2 - Ricorso delle PMI a Consulente del Lavoro, per area geografica, 2023 (val. %)

	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale
Si avvale di consulente del lavoro	76,5	74,8	88,1	79,5
Non si avvale di consulente del lavoro	23,5	25,2	11,9	20,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

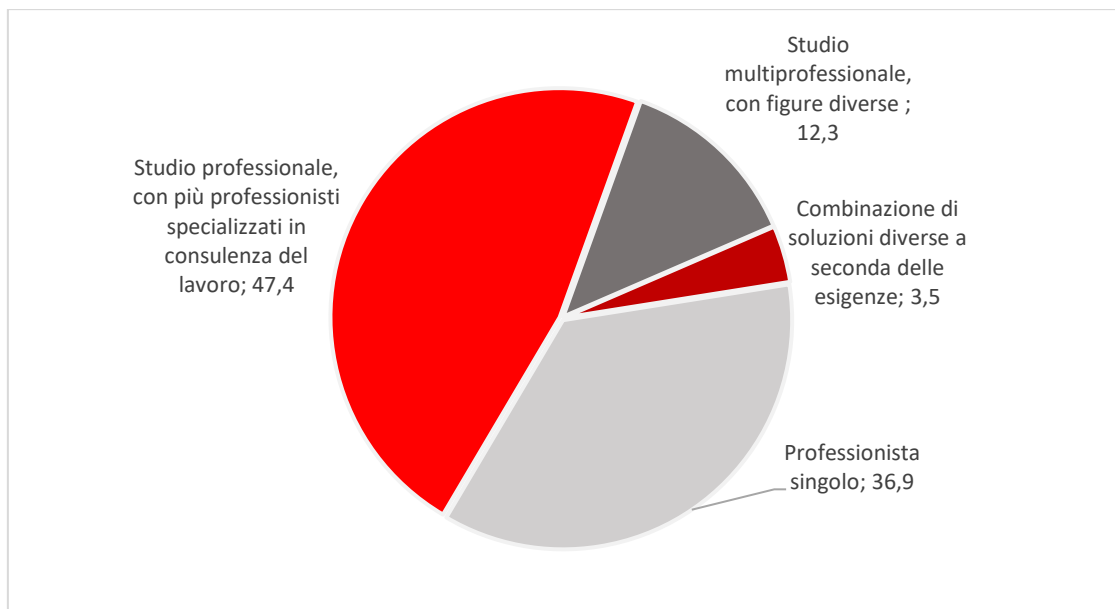
Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Generalmente le imprese tendono a rivolgersi a studi dove vi sono più professionisti specializzati in consulenza del lavoro, da intendersi come tali anche i collaboratori, figure che risultano centrali nel rapporto tra imprese e studio. Ben il 47,7% afferma infatti di ricorrere a tale soluzione, mentre a seguire, il 36,9% intrattiene rapporti con un singolo professionista (fig. 2).

Il 12,3% invece si avvale del supporto di studi multiprofessionali, con diverse competenze professionali, mentre il 3,5%, ricorre, a seconda dei casi, a studi diversi.

Anche su questo punto gli orientamenti tra piccolissime e piccole-medie aziende risultano diversi. Tra le realtà con meno di 10 addetti, è molto più elevata la quota che ricorre al singolo professionista, mentre al crescere delle dimensioni organizzative aumenta il ricorso a studi più grandi, con più figure professionali al proprio interno (tab. 3).

Fig. 2 - Tipologia di studio di consulenza del lavoro a cui si rivolgono le PMI, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Tab. 3 - Tipologia di studio di consulenza del lavoro a cui si rivolgono le PMI, per classe di addetti, 2023 (val. %)

	Fino a 9 addetti	10-49 addetti	50-249 addetti	Totale
Professionista singolo	38,3	19,0	12,3	36,9
Studio con più professionisti	61,7	81,0	87,7	63,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Tali distinzioni si evidenziano anche a livello geografico, rispecchiando la caratterizzazione del tessuto produttivo nelle diverse aree del Paese: al Sud prevale il ricorso al singolo professionista, mentre al Nord quello agli studi strutturati (tab. 4).

Tab. 4 - Tipologia di studio di consulenza del lavoro a cui si rivolgono le PMI, per area geografica, 2023 (val. %)

	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale
Professionista singolo	25,4	38,3	53,5	36,9
Studio con più professionisti	74,6	61,7	46,5	63,1
Totale	100	101	102	103

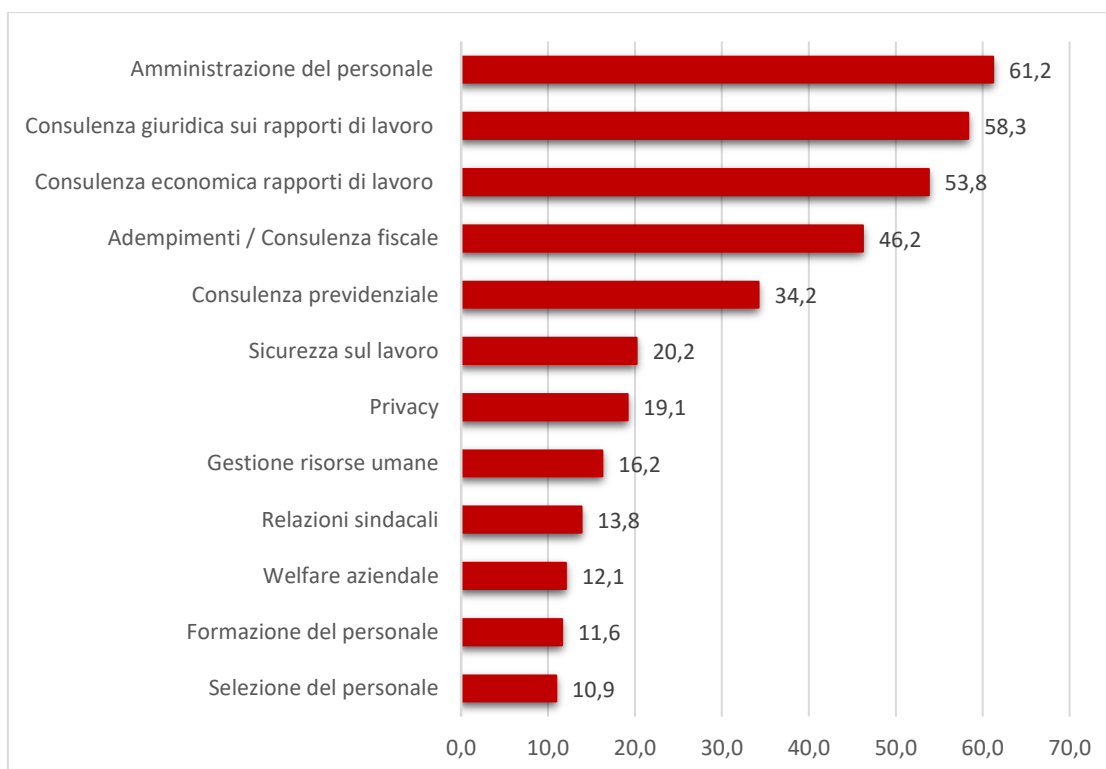
Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

3.2. Le caratteristiche della domanda di servizi

Entrando nel dettaglio della tipologia di servizi professionali che le aziende richiedono ai Consulenti del Lavoro, si conferma, anche dal lato della domanda, l'amministrazione del personale come attività trainante.

Si rivolge al Consulente del Lavoro il 61,2% delle PMI, collocando tale funzione in cima alla graduatoria delle più richieste. Tra quanti non fanno ricorso a tale figura, il 22,7% si rivolge ad altri professionisti o strutture, come i CAF, mentre il 16,1% dichiara di utilizzare lo staff interno (fig. 3 e tab. 5).

Fig. 3 – Servizi professionali per cui le PMI si rivolgono al Consulente del Lavoro, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Si tratta di un dato molto elevato, per il quale va tenuto anche conto del fatto che vi è una quota rilevante di professionisti dotati di doppia abilitazione (Consulente del Lavoro e Commercialista) per cui il dato potrebbe incorporare anche una quota di iscritti all'Ordine dei Dottori Commercialisti che hanno abilitazione in consulenza del lavoro o di studi di Commercialisti dove lavorano in qualità di collaboratore dei Consulenti del Lavoro.

Tab. 5 – Soggetti a cui si rivolgono le PMI per servizi professionali di consulenza del lavoro, 2023 (val. %) (*)

	Consulente del lavoro	Staff interno	Altre figure/funzione non presente	Totale
Amministrazione del personale	61,2	16,1	22,7	100,0
Consulenza giuridica sui rapporti di lavoro	58,3	16,3	25,4	100,0
Consulenza economica rapporti di lavoro	53,8	15,6	30,6	100,0
Consulenza previdenziale	34,2	24,9	40,9	100,0
Sicurezza sul lavoro	20,2	22,6	57,2	100,0
Privacy	19,1	16,7	64,2	100,0
Gestione risorse umane	16,2	20,4	63,4	100,0
Relazioni sindacali	13,8	17,5	68,7	100,0
Welfare aziendale	12,1	21,9	66,0	100,0
Formazione del personale	11,6	19,2	69,2	100,0
Selezione del personale	10,9	17,9	71,2	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

A seguire, strettamente collegate all'amministrazione del personale, vi sono la consulenza giuridica sui rapporti di lavoro, per cui il 58,3% delle aziende interpellate si rivolge al Consulente del Lavoro e quella economica, legata anche al monitoraggio del costo del personale: ricorre al Consulente del Lavoro il 53,8% delle imprese, mentre il 15,6% utilizza il proprio staff e il 30,6% altri professionisti.

Spicca al quarto posto la consulenza in materia previdenziale, un ambito innovativo di attività su cui le imprese mostrano ampio interesse, che non è detto trovi sempre riscontro in una consulenza di tipo tradizionale. Secondo i risultati indicati, il 34,2% delle imprese si rivolge al Consulente del Lavoro, mentre circa un quarto allo staff interno e il 40,9% ad altri professionisti, se ne ha bisogno.

Seguono la sicurezza sul lavoro e la privacy, ambiti di attività su cui il Consulente del Lavoro mostra una buona presenza, mentre appare meno rilevante la richiesta di altri servizi di consulenza, dove le imprese, anche di piccole dimensioni, tendono ad avvalersi di figure interne o di altre professionalità.

Fanno riferimento al primo caso, le attività connesse alla formazione del personale, gestione delle risorse, ma anche il welfare aziendale, dove le PMI dichiarano di fare sostanzialmente da sé e solo in seconda battuta di avvalersi di un professionista esperto (si rivolge al Consulente del Lavoro l'11,6% per la formazione del personale, il 12,1% per il welfare aziendale, il 16,2% per supporto nella gestione delle risorse, il 10,9% per la selezione del personale).

Le imprese che si trovano in fase di transizione dalla piccolissima dimensione (meno 10 addetti) ad una più strutturata, e per le quali la sfida dell'organizzazione e gestione delle risorse è centrale, sono quelle in cui si riscontra in assoluto il più alto ricorso al Consulente del Lavoro sulle tante dimensioni di attività aziendale in cui tale professionista può intervenire (tab. 6).

Tab. 6 – Servizi professionali di consulenza del lavoro per cui le PMI si rivolgono al Consulente del Lavoro, per classe di addetti, 2023 (val. %) (*)

	0-9 addetti	10-49 addetti	50-249 addetti	Totale
Amministrazione del personale	59,5	75,1	67,6	61,2
Consulenza giuridica sui rapporti di lavoro	56,9	66,6	82,7	58,3
Consulenza economica rapporti di lavoro	52,2	66,9	56,5	53,8
Consulenza previdenziale	32,6	52,8	37,1	34,2
Sicurezza sul lavoro	18,3	45,5	17,7	20,2
Privacy	17,0	47,2	26,7	19,1
Gestione risorse umane	14,1	48,0	3,1	16,2
Relazioni sindacali	13,0	22,6	23,0	13,8
Welfare aziendale	9,5	47,5	24,5	12,1
Formazione del personale	8,9	48,4	35,0	11,6
Selezione del personale	9,9	24,5	11,5	10,9

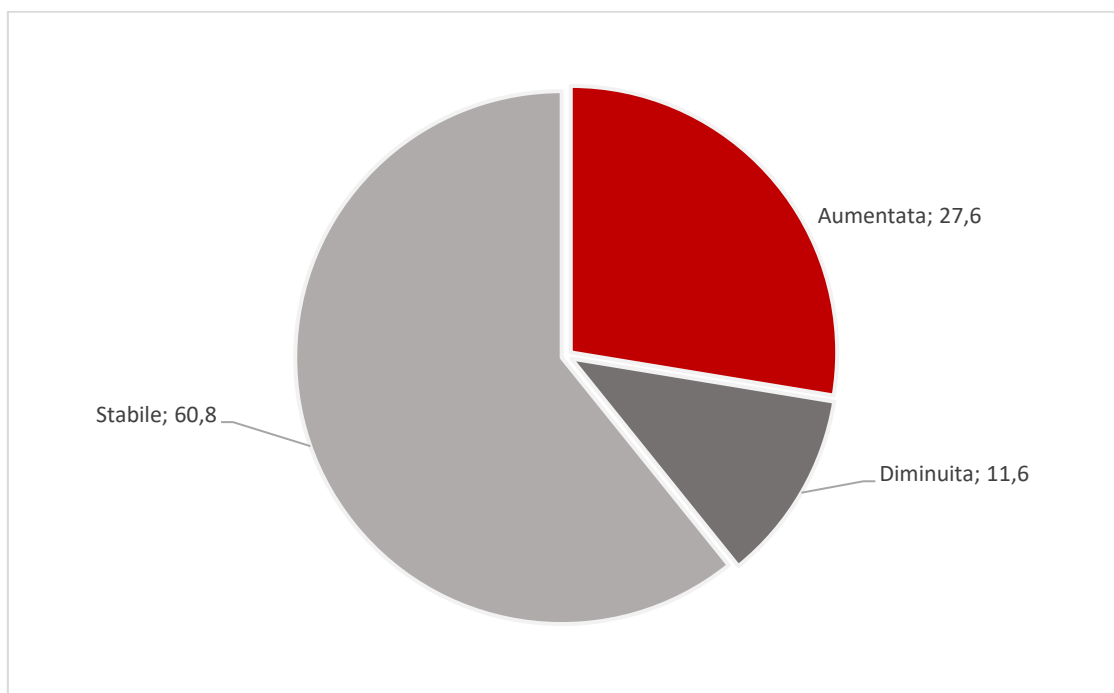
Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

3.3. L'evoluzione dei servizi di consulenza del lavoro, tra passato e futuro

Come rilevato nel corso delle numerose indagini realizzate sugli iscritti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro, per molti di essi la pandemia ha coinciso con un rilevante incremento del carico di lavoro e conseguente crescita dei fatturati. Tali indicazioni sono confermate anche dal lato della domanda.

Alla richiesta, infatti, di indicare se e come è variata la domanda di servizi professionali rivolta ai Consulenti del Lavoro negli ultimi cinque anni, più di un quarto delle imprese (27,6%) afferma che questa è aumentata; per il 60,8% è rimasta stabile mentre l'11,6% segnala una riduzione (fig. 4).

Fig. 4 - Variazione della domanda di servizi di consulenza in materia di lavoro negli ultimi 5 anni, da parte delle PMI, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

L'incremento più significativo si registra tra le medie imprese, dove è quasi la metà degli intervistati a segnalare un incremento del fabbisogno di servizi. Anche le piccolissime segnalano una buona dinamica, mentre tra le imprese con 10-49 addetti si evidenzia una maggiore stazionarietà: si tratta di un segmento di impresa particolare, dove la figura del Consulente del Lavoro svolge ancora di più che nelle piccole e nelle medio-grandi una funzione di accompagnamento strategico alla crescita e dove è pertanto possibile ipotizzare che la domanda fosse già ampiamente sviluppata (tab. 7).

A livello territoriale, si riscontra una dinamicità maggiore tra le imprese del Centro Italia, dove segnala un aumento della domanda di servizi di consulenza il 24,2% delle imprese contro il 28,3% del Nord e il 28,8% del Sud. Al Sud Italia, il 14,5% afferma invece che questa è diminuita negli ultimi 5 anni (tab. 8)

Tab. 7 - Variazione della domanda di servizi di consulenza in materia di lavoro negli ultimi 5 anni da parte delle PMI, per classe di addetti, 2023 (val. %)

	Fino a 9 addetti	10-49 addetti	50-249 addetti	Totale
Aumentata	28,3	10,3	49,1	27,6
Stabile	59,8	81,8	46,5	60,8
Diminuita	11,9	7,9	4,4	11,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Tab. 8 - Variazione della domanda di servizi di consulenza in materia di lavoro negli ultimi 5 anni da parte delle PMI, per area geografica, 2023 (val. %)

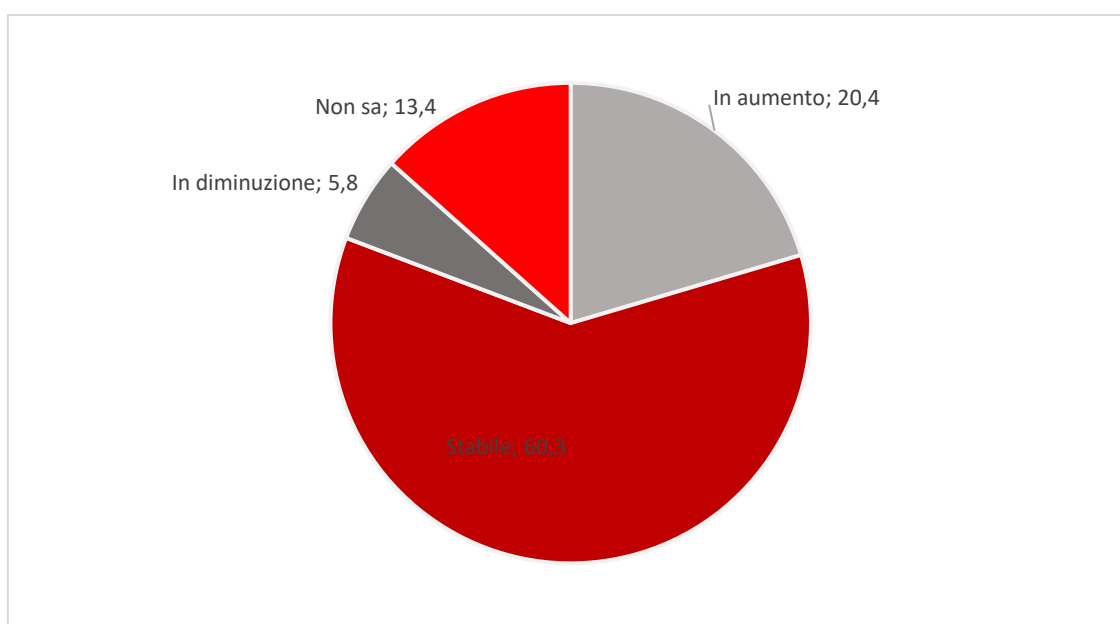
	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale
Aumentata	28,3	24,2	28,8	27,6
Stabile	60,0	68,8	56,7	60,8
Diminuita	11,8	7,1	14,5	11,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Anche con riferimento al futuro, emergono segnali interessanti di dinamicità, che potrebbero rafforzarsi, considerato l'esistenza di una fetta importante del campione che non si pronuncia in merito.

A fronte del 60,4% che segnala una tendenziale stabilità della domanda di servizi professionali di consulenza del lavoro, che contemplano pertanto il ricorso ad un professionista esterno, vi è un 20,4% che afferma come questa sia destinata a crescere. Solo il 5,8% prevede una diminuzione, mentre un 13,4% afferma di non essere in grado di fare previsioni (fig. 5).

Fig. 5 - Previsione dell'andamento della domanda di servizi di consulenza in materia di lavoro nei prossimi 5 anni, da parte delle PMI, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Colpisce, anche in questo caso, la particolare dinamicità del segmento medio-grande di imprese, dove la quota di quanti prevedono di aumentare il ricorso ai Consulenti del Lavoro è maggioritaria, arrivando al 53,5%.

E se anche tra le piccole emergono segnali positivi, che potrebbero migliorare, alla luce dell'alta quota di incerti (14,2%), risulta invece in prospettiva più stabile la domanda tra le imprese con 10-49 addetti. Solo il 9% di queste prevede un aumento del ricorso ai servizi di consulenza del lavoro: una percentuale di poco superiore a quella di quanti indicano al contrario una possibile diminuzione (5,5%) (tab. 9).

Tab. 9 - Previsione dell'andamento della domanda di servizi di consulenza in materia di lavoro nei prossimi 5 anni da parte delle PMI, per classe di addetti, 2023 (val. %)

	Fino a 9 addetti	10-49 addetti	50-249 addetti	Totale
In aumento	20,8	9,0	53,5	20,4
Stabile	59,2	85,5	43,4	60,3
In diminuzione	5,9	5,5	1,6	5,8
Non sa	14,2	0,0	1,5	13,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Tab. 10 - Previsione dell'andamento della domanda di servizi di consulenza in materia di lavoro nei prossimi 5 anni da parte delle PMI, per area geografica, 2023 (val. %)

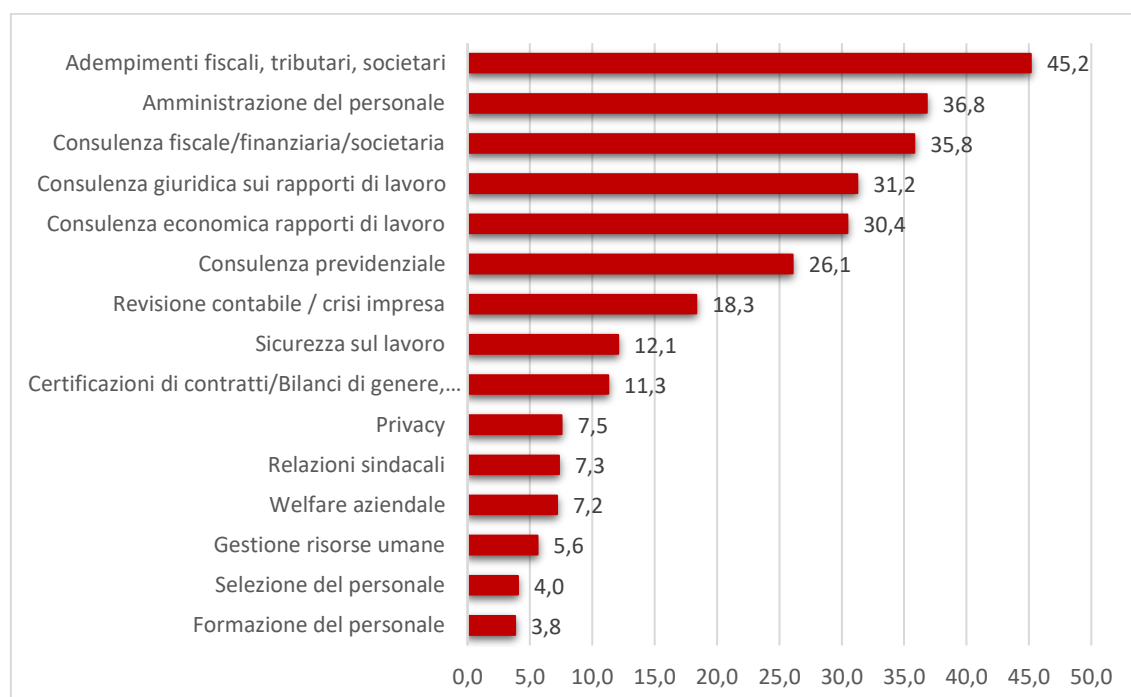
	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale
Aumenterà	20,5	16,9	22,8	20,4
Rimarrà stabile	58,2	74,0	54,5	60,3
Diminuirà	6,3	2,9	6,9	5,8
Non saprei	14,9	6,2	15,8	13,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Tra le aree per cui le aziende prevedono un maggiore ricorso alla consulenza nei prossimi cinque anni, spicca al primo posto, la materia fiscale. Ben il 45,2% delle imprese prevede la necessità di un maggiore supporto esterno su questo versante, ma si tratta di un dato fortemente condizionato dalle dimensioni di impresa, risultando prioritario tra le piccolissime, dove la domanda di supporto in ambito lavoro è contenuta proprio dalle ridotte dimensioni aziendali.

Tra le medio-grandi, infatti, tale aspetto risulta del tutto secondario, rispetto a tematiche più strettamente lavoristiche destinate ad avere sempre più un peso crescente nell'orientare la domanda di servizi professionali rivolta ai Consulenti del Lavoro (fig. 6).

Fig. 6 - Materia per cui le PMI prevedono un incremento della domanda di servizi di consulenza, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

A seguire, si collocano pari merito l'amministrazione del personale e la consulenza in materia fiscale e finanziaria, aspetti segnalati rispettivamente dal 36,8% e 35,8% del campione, ma anche in questo caso, con elevatissima variabilità per dimensione di attività.

Poco meno di un terzo, segnala la consulenza giuridica sui rapporti di lavoro (31,2%) e quella economica, connessa in particolar modo al controllo dei costi del personale (30,4%). Tra le aziende con più di 50 addetti quest'ultima rappresenta però una direttrice di crescita importantissima nell'orientare l'offerta dei servizi di consulenza da parte degli iscritti, considerato che quasi la metà (47,9%) delle imprese intervistate colloca tale *item* al primo posto, individuandovi l'area di maggiore crescita di domanda di servizi esterni (tav. 1).

Tav. 1 – Materia per cui le PMI prevedono un incremento della domanda di servizi di consulenza, per classe di addetti delle imprese, 2023

0-9 addetti	10-49 addetti	50-249 addetti
Adempimenti fiscali, tributari, societari	Adempimenti fiscali, tributari, societari	Consulenza economica rapporti di lavoro
Amministrazione del personale	Consulenza previdenziale	Consulenza giuridica sui rapporti di lavoro
Consulenza fiscale/finanziaria/societaria	Consulenza fiscale/finanziaria/societaria	Consulenza fiscale/finanziaria/societaria
Consulenza giuridica sui rapporti di lavoro	Sicurezza sul lavoro	Amministrazione del personale
Consulenza economica rapporti di lavoro	Amministrazione del personale	Adempimenti fiscali, tributari, societari
Consulenza previdenziale	Consulenza giuridica sui rapporti di lavoro	Revisione contabile / crisi impresa
Revisione contabile / crisi impresa	Consulenza economica rapporti di lavoro	Certificazioni di contratti/Bilanci di genere, sostenibilità
Certificazioni di contratti /Bilanci di genere, sostenibilità	Revisione contabile / crisi impresa	Consulenza previdenziale

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Entrando nel dettaglio di alcune specializzazioni, colpisce individuare al sesto posto, indicata da più di un quarto delle aziende (26,1%), la consulenza previdenziale: un dato che si riferisce presumibilmente ad una esigenza di supporto sia sul lavoro imprenditoriale, che con riferimento ai lavoratori: è indicativo che tra le imprese in crescita, tra i 10 e i 49 addetti, interessate dalle problematiche relative al passaggio dalla piccola dimensione a quella medio-grande, tale *item* sia indicato al secondo posto.

Dopo la revisione contabile (18,3%), il 12,1% indica tra i servizi professionali di cui avranno bisogno, quelli relativi alla sicurezza sul lavoro, mentre l'11,3% segnala, come altro elemento estremamente interessante, la consulenza per la certificazione di contratti, o la stesura di bilanci di genere. Tra le imprese con più di 50 addetti è il 18% a prevedere un incremento di tale tipo di servizi.

Risulta invece in prospettiva meno dinamico il possibile ricorso a nuovi servizi di consulenza del lavoro in tema di welfare aziendale, gestione risorse umane, selezione e formazione.

È difficile pensare che le aziende non intendano investire nel prossimo futuro su tali dimensioni, considerata la centralità che stanno viepiù rivestendo nella gestione aziendale. Quella che sembrerebbe emergere è semmai una tendenza all'internalizzazione di tale tipo di intervento, che le aziende seguirebbero attraverso personale interno, piuttosto che avvalendosi dell'aiuto di un consulente esterno. Ma va anche rilevato come su queste specifiche dimensioni non vi sia ancora un pieno riconoscimento di ruolo e competenze del Consulente del Lavoro rispetto ad altri professionisti e figure.

Le differenze riscontrate per dimensione delle imprese, si riflettono anche a livello territoriale. Al Nord, le imprese prevedono per i prossimi anni un incremento rilevante della consulenza in ambito fiscale, finanziario e societario, sia in termini di adempimenti che di consulenza in senso stretto. Centrale sarà anche la questione previdenziale, per la quale più di un terzo delle imprese pensa che dovrà aver bisogno di un consulente, indicando l'*item* al terzo posto (tav. 2).

Al Sud, di contro, a trainare l'incremento della domanda sarà ancora l'amministrazione del personale e, a seguire, gli adempimenti in materia fiscale

e societaria. In crescita saranno anche in quest'area del Paese, la consulenza giuridica ed economica sui rapporti di lavoro.

Questi ultimi *driver* guideranno anche l'evoluzione della domanda di servizi professionali da parte delle imprese nelle Regioni del Centro Italia, assieme agli adempimenti fiscali e societari. Sebbene con intensità inferiore rispetto al Nord, anche in quest'area si potrebbe registrare in prospettiva un incremento rilevante della domanda di consulenza in ambito previdenziale.

Tav. 2 - Materia per cui le PMI prevedono un incremento della domanda di servizi di consulenza, per classe di addetti delle imprese, 2023

Nord	Centro	Sud e isole
Adempimenti fiscali, tributari, societari	Adempimenti fiscali, tributari, societari	Amministrazione del personale
Consulenza fiscale/finanziaria/societaria	Consulenza economica rapporti di lavoro	Adempimenti fiscali, tributari, societari
Consulenza previdenziale	Consulenza giuridica sui rapporti di lavoro	Consulenza fiscale/finanziaria/societaria
Consulenza giuridica sui rapporti di lavoro	Consulenza fiscale/finanziaria/societaria	Consulenza giuridica sui rapporti di lavoro
Consulenza economica rapporti di lavoro	Consulenza previdenziale	Consulenza economica rapporti di lavoro

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

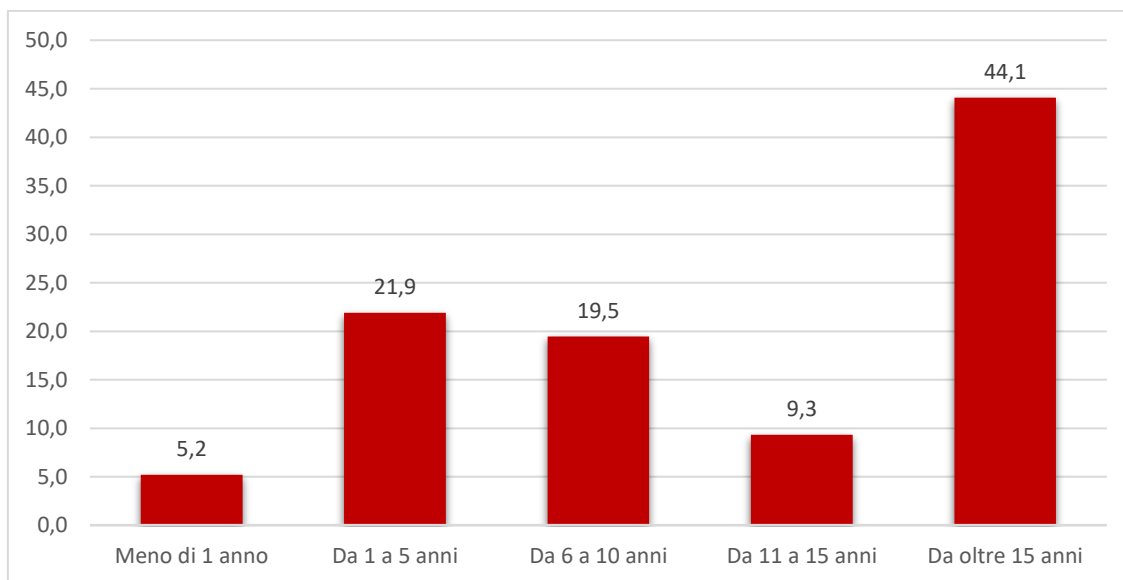
3.4. Il rapporto con il Consulente

Longevità, stima e fiducia. Il rapporto tra impresa e Consulente del Lavoro emerge come il vero punto di forza della professione. E ciò attribuisce ai professionisti una responsabilità ancora maggiore nella definizione del proprio orizzonte professionale.

Le aziende hanno un rapporto di lunga data con il proprio Consulente. Ciò arricchisce ancora di più la soddisfazione per i servizi da questo resi, che risulta altissima e senza significative increspature.

Il 53,4% dichiara infatti di avvalersi dello stesso Consulente da oltre 10 anni e il 45,6% da oltre 15. Per il 19,5% il rapporto dura da più di 5 anni anche se da meno di 10, mentre poco più di un quarto (27,1%) ha un rapporto relativamente più giovane (fig. 7).

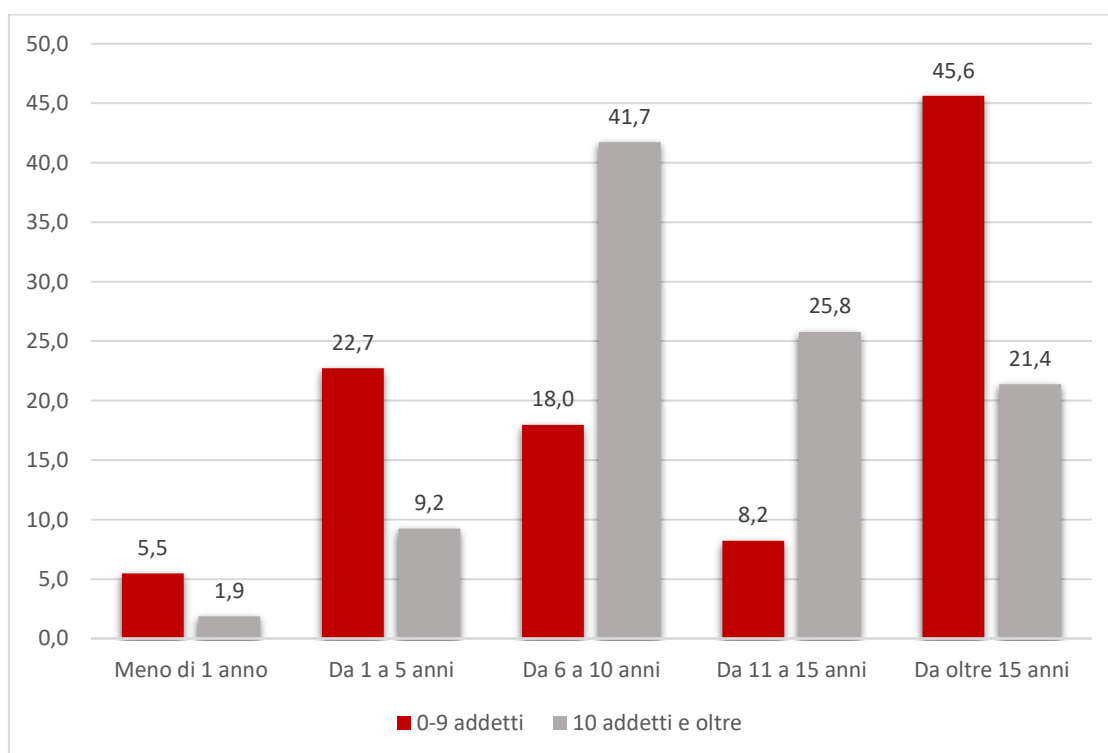
Fig. 7 - Durata del rapporto professionale con l'attuale Consulente del Lavoro, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Le piccolissime imprese sono quelle in cui si riscontra la maggiore longevità di rapporto: ben il 45,6% dichiara di avere lo stesso Consulente da oltre 15 anni, mentre tra le imprese con più di 10 addetti la percentuale scende al 21,4%. Tuttavia, anche tra queste ultime, l'anzianità media della relazione è elevata. Il 41,7% ha lo stesso Consulente da 6-10 anni e il 25,8% da 11-15 anni (fig. 8).

Fig. 8 - Durata del rapporto professionale con l'attuale Consulente del Lavoro, per dimensione dell'impresa, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Al Sud, più della metà delle aziende (53,1%) ha lo stesso Consulente da oltre 15 anni. Si tratta di un dato abbastanza unico, che non trova stesso riscontro nelle altre aree del Paese, dove il rapporto risulta meno longevo e "solo" il 41,4% al Nord e il 35,7% al Centro vanta simile anzianità (tab. 11).

Di contro, sembrerebbero più accentuati i processi di ricambio al Centro, dove circa un terzo delle imprese ha lo stesso Consulente del Lavoro da meno di 5 anni.

Tab. 11 - Durata del rapporto professionale con l'attuale Consulente del Lavoro, per area geografica, 2023 (val. %)

	Nord	Centro	Sud e Isole	Totale
Meno di 1 anno	3,7	2,8	9,0	5,2
Da 1 a 5 anni	23,5	33,2	12,9	21,9
Da 6 a 10 anni	23,8	13,8	16,2	19,5
Da 11 a 15 anni	7,6	14,6	8,7	9,3
Da oltre 15 anni	41,4	35,7	53,1	44,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

La longevità è causa, ma effetto al tempo stesso, di un elevato livello di gradimento per l'attività professionale svolta dai Consulenti.

Alla richiesta di indicare un punteggio da 1 a 10 con riferimento alla soddisfazione per i servizi resi, ben il 40,2% delle imprese intervistate si colloca nella fascia più alta, attribuendo un punteggio tra il 9 e il 10. A seguire, il 52,6% tra il 7 e l'8. Complessivamente, il 92,8% degli intervistati esprime una valutazione elevata o molto elevata per i servizi resi, mentre solo il 7,3% esprime perplessità (tab. 12).

Ma va rilevato come esistano differenze rilevanti. Se tra le piccole imprese la soddisfazione è massima, al crescere delle dimensioni, le risposte mostrano un quadro a luci-ombre. Diminuisce, infatti, la quota delle imprese altamente soddisfatte, che passa al 33,3% tra quelle con 10-49 addetti e al 26,2% tra quelle con 50-249 addetti.

Ma se tra le prime il giudizio resta comunque positivo (nella fascia intermedia, il 61,7% esprime media-alta soddisfazione), tra le imprese più grandi compare una quota non irrilevante di insoddisfatti: il 28,7% esprime infatti un punteggio medio basso con riferimento alla propria soddisfazione e il 10% addirittura basso.

Similmente, al Nord si riscontra un giudizio leggermente più tiepido rispetto al Sud: dichiara una soddisfazione molto alta per i servizi erogati dal Consulente delL il 34,7% delle imprese al Nord, il 39,1% al Centro e il 49,3% al Sud (tab. 13).

Tab. 12 - Livello di soddisfazione delle PMI per i servizi erogati dai Consulenti del Lavoro, per classe di addetti, 2023 (val. %)

	0-9 addetti	10-49 addetti	50-249 addetti	Totale
Molto alto (punteggio 9-10)	40,8	33,3	26,2	40,2
Medio - Alto (punteggio 7-8)	52,1	61,2	35,2	52,6
Medio - Basso (punteggio 5-6)	5,3	5,5	28,7	5,5
Basso (punteggio inferiore a 5)	1,8	0,0	10,0	1,8
Totale	100	100	100	100

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Tab. 13 - Livello di soddisfazione delle PMI per i servizi erogati dai Consulenti del Lavoro, per area geografica, 2023 (val. %)

	Nord	Centro	Sud e isole	Totale
Molto alto (punteggio 9-10)	34,7	39,1	49,3	40,2
Medio - Alto (punteggio 7-8)	57,1	52,2	45,9	52,6
Medio - Basso (punteggio 5-6)	4,8	8,7	4,6	5,5
Basso (punteggio inferiore a 5)	3,4	0,0	0,2	1,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

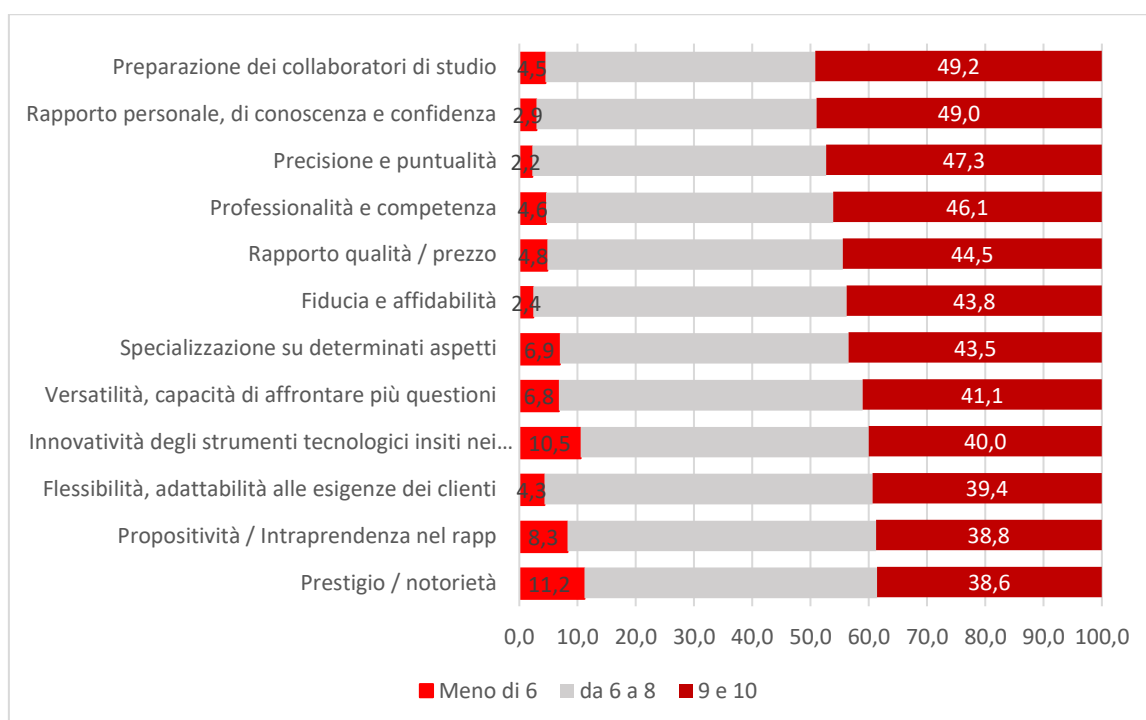
Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Anche analizzando i singoli aspetti che contribuiscono a definire il livello di soddisfazione generale, colpisce la sostanziale unanimità di giudizi su tutti i diversi parametri analizzati.

Considerando ancora una volta la quota di quanti esprimono elevata soddisfazione (punteggio tra 9 e 10) gli elementi che risultano ai primi posti sono la preparazione dei collaboratori di studio (49,2%) indicata quasi parimerito con il rapporto personale, di conoscenza e confidenza con il professionista (49%) (fig. 9).

È una indicazione molto interessante quella che traspare dalle imprese e che avvalorata l'immagine di una professione che non solo, per professionalità, è portata a mettere al centro delle proprie attenzioni la "risorsa umana", ma che fa proprio della persona il valore della propria professionalità, distinguendosi nel panorama delle figure che gravitano attorno all'azienda.

Fig. 9 - Livello di soddisfazione delle PMI per singoli aspetti dei servizi erogati dai Consulenti del Lavoro, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

L'indicazione dei collaboratori quale elemento di maggiore soddisfazione dà conto anche di un clima di coesione che viene percepito all'esterno e che diventa parte integrante della qualità del servizio professionale, arricchendo, in competenza e preparazione, il rapporto fiduciario che lega l'imprenditore al professionista.

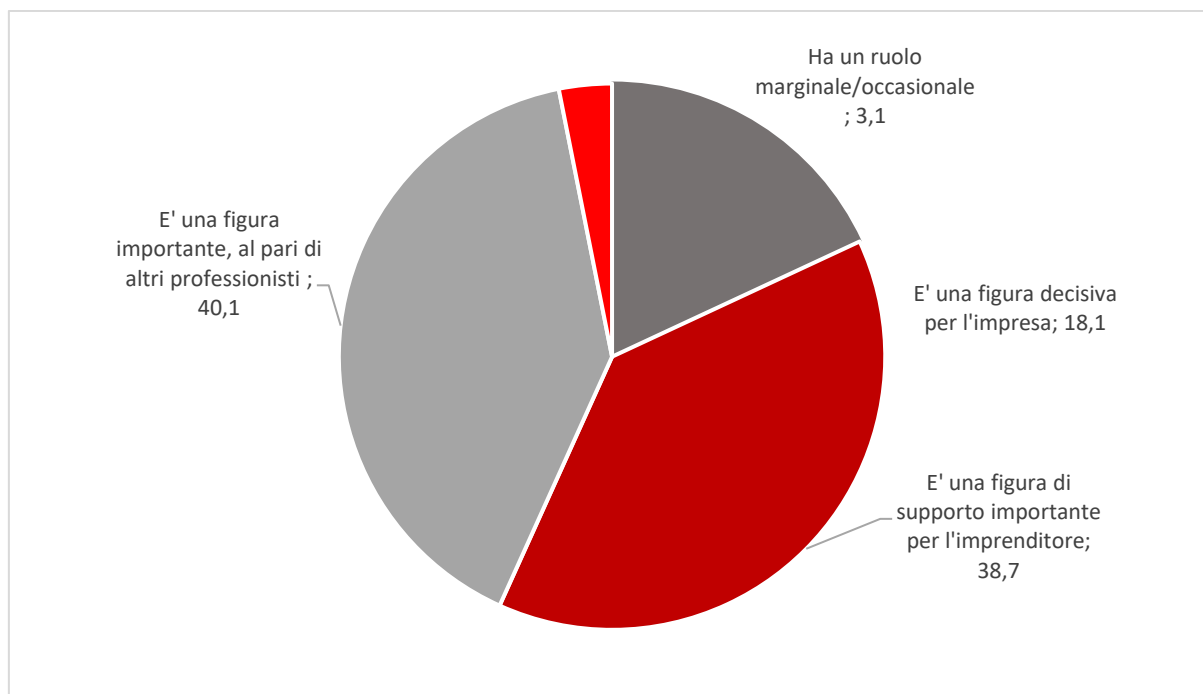
A fronte di questi due aspetti, risultano importantissimi, ma in secondo piano, tutti quegli elementi che attengono alla "professionalità" del servizio reso: la precisione e puntualità (47,3%), la competenza (46,1%), il rapporto qualità/costo delle prestazioni, l'affidabilità del professionista (43,8%), la specializzazione (43,5%), la versatilità (41,1%).

Pur avendo un giudizio altissimo, risultano leggermente più critici altri aspetti, che una quota del campione risulta non apprezzare appieno, come l'innovatività degli strumenti tecnologici (il 40% esprime punteggio tra 9 e 10, ma circa il 10% inferiore a 6), la propositività e l'intraprendenza nel rapporto con l'imprenditore, il prestigio e la notorietà.

Fattori migliorabili, soprattutto con riferimento alle imprese medio grandi, dove si registrano maggiori criticità e dove non sempre la personalizzazione del rapporto professionale risulta, almeno da solo, un fattore vincente.

In questo contesto che, va ribadito, è fortemente differenziato per dimensioni di impresa, il Consulente riveste un ruolo centrale per l'imprenditore. Il 38,7% pensa che sia una figura di supporto importante per l'imprenditore, forse più di altri professionisti, mentre il 18,1% definisce il ruolo del Consulente del Lavoro "chiave" per l'impresa. Complessivamente il 56,8% attribuisce a tale figura un valore distintivo, rispetto al panorama delle professionalità che gravitano attorno all'impresa (fig. 10).

Fig. 10 - Il ruolo del Consulente nelle PMI, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Ciò vale soprattutto per le aziende tra i 10 e i 49 addetti, che potrebbero essere definite “di transito” dalla piccola alla media dimensione, e in cui la gestione e l’organizzazione delle risorse umane costituiscono una dimensione strategica: tra queste, la quota di quanti definiscono il ruolo del Consulente del Lavoro decisivo per l’impresa sale al 38,9% (tab. 14).

Di contro, tra quelle più grandi, la figura del Consulente del Lavoro risulta più sfumata, meno definita rispetto agli altri professionisti. Il 63,8% pensa, infatti, che sia una figura importante, ma al pari di altri professionisti (contro una media del 40,1% di tutto il campione).

Solo il 3,1% definisce il Consulente del Lavoro una figura marginale per l’impresa.

Tab. 14 - Il ruolo del Consulente nelle PMI, per classe di addetti, 2023 (val. %)

	fino a 9 addetti	10-49 addetti	50-249 addetti	Totale
È una figura decisiva per l'impresa	16,7	38,9	15,7	18,1
È una figura di supporto importante per l'imprenditore	39,7	26,1	20,5	38,7
È una figura importante, al pari di altri professionisti	40,3	35,0	63,8	40,1
Ha un ruolo marginale/occasionale	3,4	0,0	0,0	3,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

3.5. La digitalizzazione degli studi vista dalle imprese

La digitalizzazione degli studi professionali ha rappresentato negli ultimi anni una importante direttrice di sviluppo della qualità dei servizi resi dai professionisti, al fine di renderli sempre più aderenti alle esigenze delle imprese coinvolte negli stessi processi. La pandemia ha peraltro accelerato tale tendenza, imponendo a tutti gli attori uno sforzo importante di innovazione.

Si tratta, tuttavia, di una tendenza che non sempre trova adeguato riscontro nella domanda che proviene dalle imprese, e in particolare dalle piccole, che non riescono ancora a sfruttare appieno la gamma di opportunità che le nuove tecnologie possono offrire in termini di qualità dei servizi erogati, affidabilità, trasparenza e comunicazione.

Tra quelli che vedono la maggiore coincidenza di interessi – erogati dai professionisti e utilizzati dalle imprese – vi sono al primo posto i promemoria che molti studi erogano su adempimenti e pagamenti. È un servizio utilizzato dal 27,3% delle imprese, ma vi è un 7,1% che, pur avendolo disponibile, non lo utilizza. Il 65,6% dichiara invece di non ricevere dal Consulente tale tipo di servizio, a cui però il campione non sembra particolarmente interessato: solo il 10,2% vorrebbe infatti fruirne (tab. 15).

Simili risultati si evidenziano con riferimento alle Newsletter che molti studi inviano ricordando scadenze e adempimenti. Sono utilizzati e sfruttati dal 27,1% delle imprese, mentre il 58,6% si dichiara disinteressato rispetto a tale iniziativa.

Al terzo posto, tra i servizi più utilizzati, vi è l'accesso al gestionale di studio. Dichiara di utilizzarlo il 25% delle imprese, mentre il 12,4%, pur avendone possibilità, non lo utilizza. Il 55,2% si dichiara in ogni caso non interessato al servizio.

Se i servizi indicati interessano circa un quarto delle imprese, man mano si individuano soluzioni più complesse o sofisticate e diminuisce sia il livello di offerta da parte dei professionisti, che l'utilizzo delle imprese e il potenziale interesse di queste ultime.

Solo l'11,1% utilizza il servizio di *app* per i dipendenti, che permette agli stessi di caricare trasferte, permessi e orari; il 10,5% le piattaforme per il welfare

aziendale; il 10,4% la rilevazione automatizzata di orari e ingressi di uscita, mentre l'8,4% servizi di reportistica e monitoraggio relativi al personale.

Tab. 15 - Strumenti digitali offerti dai Consulenti del Lavoro e utilizzati dalle imprese, 2023 (val. %)

	Servizio fornito e utilizzato	Servizio fornito ma non utilizzato	Servizio non fornito, ma di interesse	Servizio non fornito e non di interesse	Totale
Promemoria su scadenze adempimenti e pagamenti	27,3	7,1	10,2	55,4	100,0
Newsletter dello studio su adempimenti, scadenze,	27,1	4,8	9,5	58,6	100,0
Accesso al gestionale di studio	25,0	12,4	7,5	55,2	100,0
App dipendenti per caricare trasferte, permessi, orari	11,1	7,4	8,9	72,6	100,0
Piattaforme per welfare aziendale dipendenti	10,5	8,2	11,9	69,4	100,0
Rilevazione automatizzata orari ingresso / uscita	10,4	7,4	9,2	73,0	100,0
Reportistica di monitoraggio su risorse umane	8,4	8,6	10,2	72,8	100,0

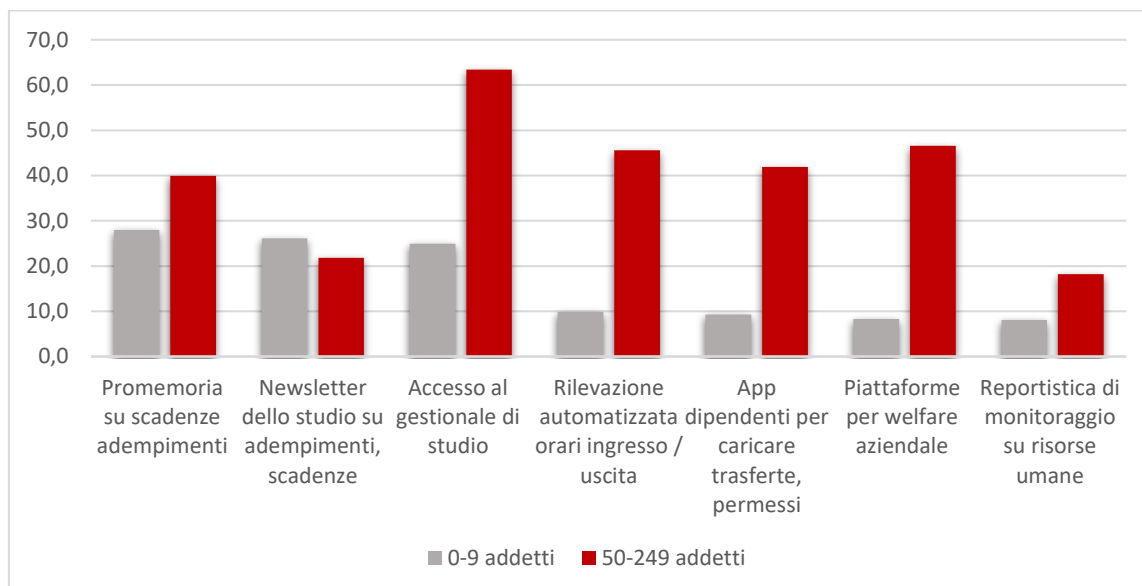
Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Si tratta di indicazioni generali che, come evidenziato più volte, risultano fortemente condizionate dall'elevata incidenza di aziende di piccole e piccolissime dimensioni. Il fronte dell'innovazione tecnologica è quello dove si registrano le maggiori differenze di atteggiamento tra piccole, medio-piccole e medio-grandi imprese.

A ben vedere tra queste ultime, l'offerta e il gradimento delle diverse soluzioni prospettate risultano molto elevati.

Più del 60% delle imprese con 50-250 addetti ha accesso al gestionale di studio e oltre il 40% utilizza piattaforme per il welfare aziendale dei propri dipendenti, *app* per caricare presenze, permessi e trasferte e rilevazione automatica di orari di ingresso e uscita. Quasi il 20% richiede e utilizza la reportistica di monitoraggio sulle risorse umane. Di contro, risultano meno utilizzate le Newsletter dello studio e i promemoria di scadenze e adempimenti (fig. 11).

Fig. 11 - Strumenti digitali offerti dai Consulenti del Lavoro e utilizzati dalle imprese, per classe di addetti, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

3.6. Il ruolo del Consulente: valori e immagine percepita dalle PMI

A corollario dell'analisi svolta è stato infine approfondito il "posizionamento" dei Consulenti del Lavoro rispetto ad altri professionisti che supportano le imprese nelle scelte e nella gestione, con l'obiettivo sia di cogliere il livello di riconoscimento delle competenze distintive del Consulente, che di sondare gli ambiti di possibile crescita del ruolo a supporto delle PMI.

Quello che emerge è un buon riconoscimento della distintività delle competenze che il Consulente ha rispetto alle altre professioni, che resta però principalmente confinato all'area dell'amministrazione del personale (il 57,5% delle PMI intervistate riconosce su questo aspetto che i Consulenti del Lavoro hanno una competenza maggiore rispetto agli altri professionisti) e, a seguire, in misura leggermente inferiore, la consulenza giuridica sui rapporti di lavoro (il 49,7% pensa che la preparazione del Consulente sia maggiore, mentre il 49,3% uguale ad altri professionisti) e la consulenza economica (46,4%) (tab. 16).

Risulta un livello abbastanza buono di riconoscibilità anche sulla consulenza fiscale, sebbene questo rappresenti un terreno di presidio rilevante per altri professionisti. In questo caso, la maggioranza (55,7%) attribuisce al Consulente del Lavoro "pari dignità" rispetto ad altre figure, ma vi è più di un terzo di rispondenti (37%), che pensa che la preparazione del Consulente sia addirittura migliore di altri. Un dato attribuibile principalmente alle piccolissime imprese, nelle quali la figura del Consulente, soprattutto al Sud, svolge spesso e volentieri un ruolo di supporto a 360 gradi. Ma anche tra quelle più grandi risulta significativa (26,2%) la percentuale di quante esprimono lo stesso giudizio.

Fatica invece ancora a maturare una visione di professionista che abbraccia ambiti di specializzazione diversi. È infatti una quota molto più bassa, quella che reputa il Consulente del Lavoro più competente di altri professionisti nell'affrontare le tematiche relative alla sicurezza del lavoro (24,4%) o nel fornire una consulenza di tipo previdenziale (22,9%). In questo caso, più che reputare meno preparato il Consulente (anche se sulla sicurezza sul lavoro il 14,4% reputa che lo sia meno di altre professionalità), non si riconosce, come in altri casi, il possesso di una competenza specifica: la stragrande maggioranza (il 69,4% nel

caso della consulenza previdenziale) reputa la competenza del Consulente del Lavoro uguale a quella di altri professionisti.

Si tratta di indicazioni che si prestano, tuttavia, anche ad una lettura opposta. L'assenza di una specifica riserva o riconoscimento di legge su tali materie, se da un lato rende meno definito il profilo del Consulente del Lavoro, dall'altro non rappresenta un ostacolo allo sviluppo dei nuovi ambiti di mercato. In questo senso il fatto che più di due imprese su dieci riconoscono al Consulente del Lavoro una maggiore preparazione, rappresenta un'interessante pista di lavoro per il futuro.

Una pista per certi versi più interessante di altre dove invece la competenza del Consulente viene ritenuta meno distintiva: è il caso della certificazione dei contratti/bilanci di genere (il 16,9% reputa che il Consulente del Lavoro abbia su questo tema una maggiore preparazione di altri professionisti), il welfare aziendale (16,1%) le relazioni sindacali (15,9%), la privacy (15,7%), la gestione delle risorse umane (13,5%).

Tab. 16 - La competenza riconosciuta dalle PMI ai Consulenti del Lavoro rispetto ad altri professionisti, per materia, 2023 (val. %)

	Maggiore	Uguale	Inferiore	Totale
Amministrazione del personale	57,5	41,2	1,3	100,0
Consulenza giuridica sui rapporti di lavoro	49,7	49,3	1,0	100,0
Consulenza economica rapporti di lavoro	46,4	48,5	5,2	100,0
Consulenza fiscale	37,0	55,7	7,2	100,0
Sicurezza sul lavoro	24,4	61,2	14,4	100,0
Consulenza previdenziale	22,9	69,4	7,7	100,0
Welfare aziendale	16,1	72,7	11,3	100,0
Relazioni sindacali	15,9	73,9	10,2	100,0
Privacy	15,7	71,9	12,3	100,0
Selezione del personale	13,9	69,4	16,8	100,0
Gestione risorse umane	13,5	73,6	12,8	100,0
Formazione del personale	13,1	71,5	15,4	100,0

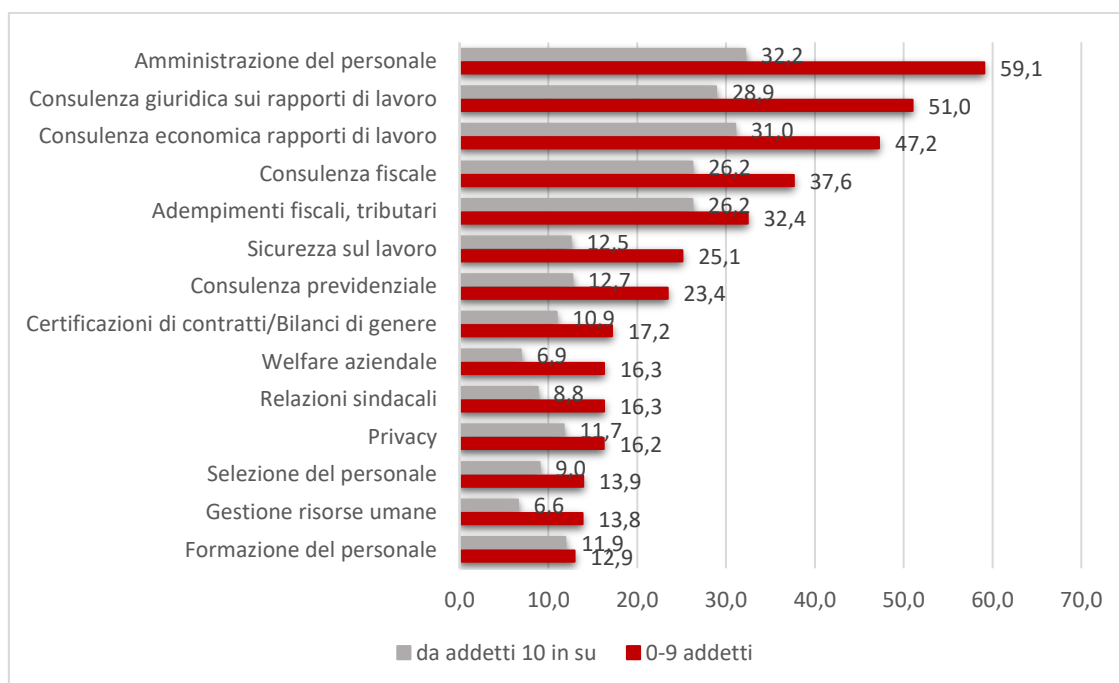
Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

In tema di selezione e formazione del personale, poco più del 10% delle aziende associano tale competenza a quella del Consulente del Lavoro; mentre una percentuale leggermente più alta reputa che su tali materie il Consulente abbia una competenza inferiore a quella di altri professionisti.

Come evidenziato, il dato generale riflette soprattutto la percezione di immagine tra le aziende più piccole con meno di 10 addetti. Superata tale soglia, la riconoscibilità del Consulente rispetto ad altre figure professionali tende ad essere più sfumata, anche su quelle materie che rappresentano il *core business* dell'attività professionale.

È ampio il divario tra piccolissime e medie con riferimento all'amministrazione del personale, dove solo il 32,2% delle aziende con più di 9 addetti riconosce al Consulente una competenza maggiore rispetto ad altri professionisti. Un dato questo che potrebbe essere spiegato dalla maggiore tendenza all'internalizzazione di tale funzione nelle aziende più grandi (fig. 12).

Fig. 12 - % di PMI che riconoscono ai Consulenti del Lavoro una competenza maggiore rispetto ad altri professionisti, per materia, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

E anche con riferimento ad attività tipiche, come la consulenza giuridica ed economica sui rapporti di lavoro, per quanto non si mettano in discussione le competenze specifiche dei Consulenti, le imprese più grandi hanno maggiore difficoltà a riconoscere una distintività di competenze di questa figura.

L'immagine del Consulente che emerge dalle valutazioni tra le PMI è quindi ancora non perfettamente definita, ma per molti versi può essere considerata in evoluzione.

È quella, infatti, di una figura che porta una propria competenza distintiva, in ambito amministrativo, sia lavoristico che, in alcuni casi, fiscale; ma a cui vanno via via riconoscendosi elementi specifici di competenza, in termini consulenziali, sia sulle materie tradizionali, che su quelle più innovative dell'organizzazione aziendale, della previdenza e della sicurezza.

Tale ambiguità di valutazione si riflette anche sulla valutazione più generale di tale figura, sulla sua evoluzione nel corso degli anni e sulla immagine che ha presso le imprese.

C'è una quasi coincidenza di accordo tra quanti reputano che la professione di Consulente sia estremamente dinamica e negli anni sia molto cambiata e quanti, di contro, reputano che questa sia ancora tendenzialmente legata agli adempimenti tradizionali in materia di lavoro. Si dice molto (27,7%) e abbastanza (53,7%) d'accordo con la prima l'81,4% degli intervistati e molto (26,2%) e abbastanza (47,1%) d'accordo con la seconda il 73,3% (tab. 17).

Si tratta di due affermazioni apparentemente contrarie, da cui ci si sarebbe aspettati un giudizio inversamente proporzionale. Il tendenziale consenso per entrambe riflette presumibilmente una non piena chiarezza di immagine, frutto a sua volta della diversità dei modi di intendere ed esercitare la professione oggi presenti all'interno della Categoria.

Tab. 17 - Livello di accordo su alcune affermazioni riguardanti la professione di Consulente del Lavoro, 2023 (val. %)

	Molto	Abbastanza	Poco	Per nulla	Totale
È una professione che garantisce trasparenza e regolarità del lavoro	44,1	46,3	6,7	3,0	100,0
È una professione dinamica, che negli anni è cambiata intercettando le trasformazioni del mondo del lavoro	27,7	53,7	17,1	1,5	100,0
È una professione la cui attività resta fondamentalmente legata ai cedolini e agli adempimenti in materia di lavoro (cig, inail, ...)	26,2	47,1	21,7	5,0	100,0
È una professione molto versatile, in grado di cogliere una visione a 360 gradi dell'azienda	20,1	59,5	15,0	5,5	100,0
È una professione che riscuote basso interesse tra le imprese	4,3	37,9	45,6	12,2	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

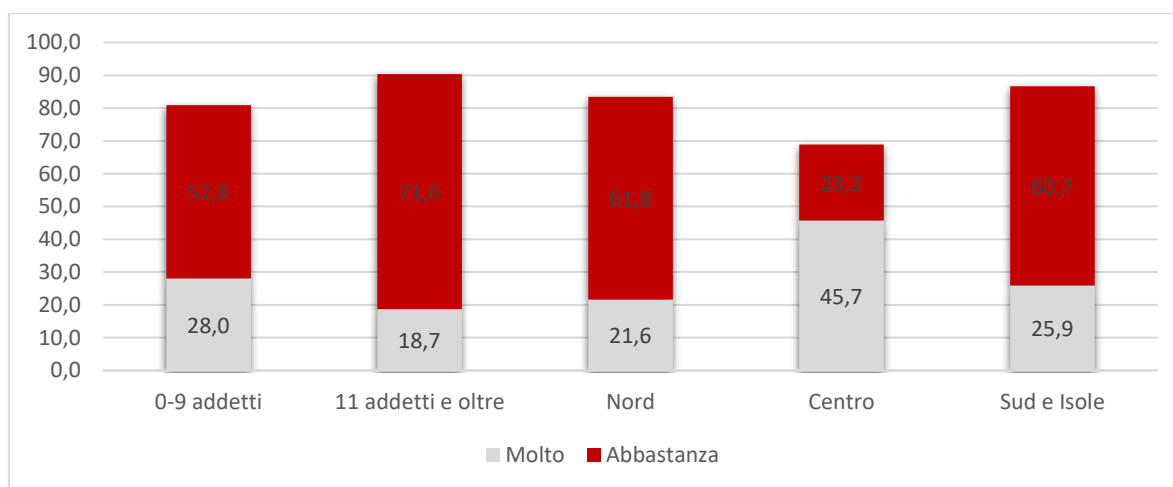
Da questo punto di vista va rivelato come la maggiore convinzione di essere di fronte ad una professione molto dinamica si registri tra le imprese piccolissime (si dichiara molto d'accordo il 18% di quelle con meno di 10 addetti contro il 18,7% di quelle più grandi) e soprattutto al Centro Italia, dove però la quota complessiva delle imprese che concordano con tale affermazione risulta complessivamente più bassa che nel resto del Paese (fig. 13).

Se c'è però un dato su cui tutti concordano, è come la professione abbia un ruolo fondamentale ai fini della tutela della regolarità del lavoro e dei diritti a questo associati. Il 44,1% delle imprese si dichiara molto d'accordo con tale affermazione, mentre il 46,3% abbastanza.

Tale valutazione appare largamente condivisa tra medie e piccolissime aziende, sebbene tra queste ultime con maggiore convinzione: si dichiara molto d'accordo con l'affermazione il 45,4% delle imprese con meno di 10 addetti e il 19,1% di quelle con più di 10 addetti. Tra queste ultime, il giudizio prevalente è "abbastanza d'accordo" (80,9% delle imprese contro il 44,5% delle piccolissime).

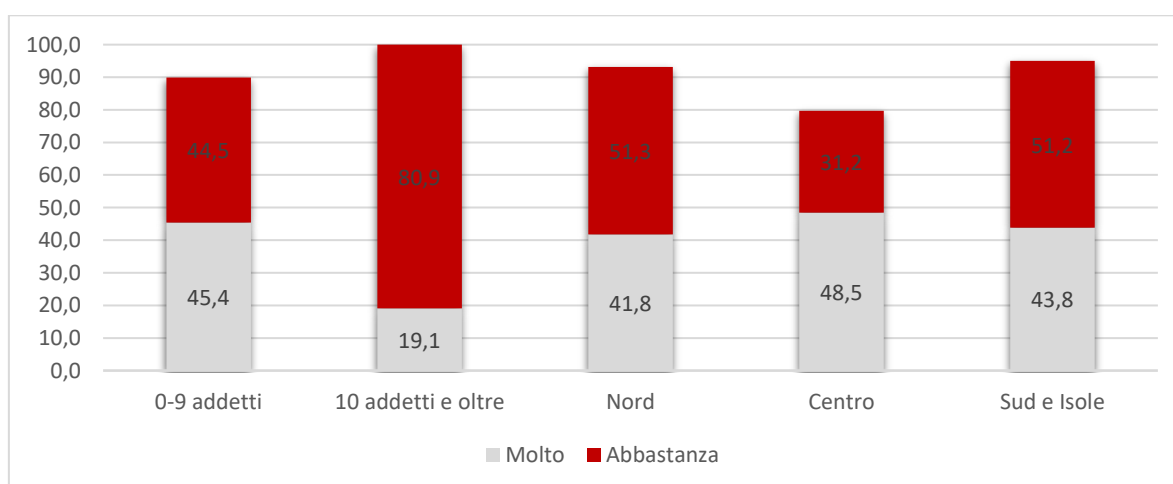
Anche a livello geografico emergono dei distinguo, con una maggiore condivisione di tale affermazione al Nord e al Sud Italia (fig. 14).

Fig. 13 - Imprese che si dichiarano molto e abbastanza d'accordo con l'affermazione "Quella di Consulente del Lavoro è una professione dinamica, che negli anni è cambiata intercettando le trasformazioni del mondo del lavoro" per classe di addetti e area geografica, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Fig. 14 - Imprese che si dichiarano molto e abbastanza d'accordo con l'affermazione "Quella di Consulente del Lavoro è una professione che garantisce trasparenza e regolarità del lavoro" per classe di addetti e area geografica, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

3.7. Nota metodologica

L'analisi svolta è stata condotta sulla base dei risultati dell'indagine di campo su un campione rappresentativo di aziende, realizzata da **SWG**, società italiana leader nel settore delle indagini di mercato.

Nello specifico, l'indagine è stata condotta tra il 23 maggio e il 5 giugno, su un campione rappresentativo di 250 imprese (ad esclusione di quelle agricole) costruito con "quote" per macro zona di attività (Nord, Centro, Sud), numero di addetti (0-9; 10-49; 50-249) e settore di attività (Costruzioni; Manifatturiero; Commercio; Turismo; Servizi e altro).

I dati sono stati successivamente riponderati sulla base dei parametri Istat, garantendo un margine d'errore statistico pari +/-4,4% con un intervallo di confidenza pari al 95%.

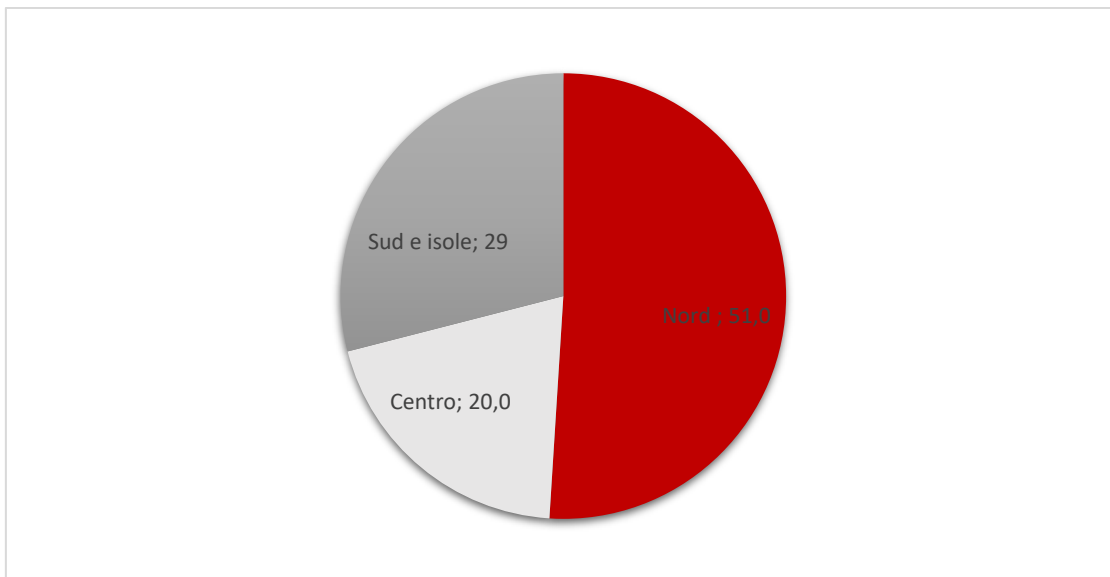
L'indagine è stata realizzata tramite la somministrazione di interviste telefoniche con metodologia CATI (Computer Assisted Telephone Interview) su un campione di imprese estratto casualmente da elenchi pubblici.

La distribuzione del campione per area geografica vede una presenza maggioritaria del Nord, con il 51% delle imprese, seguita dal Sud e isole (29%) e dal Centro (20%).

Con riferimento alla classe dimensionale, la quasi totalità delle imprese ha meno di 10 addetti (94%), il 5% tra 10 e 49 addetti, mentre l'1% supera tale soglia.

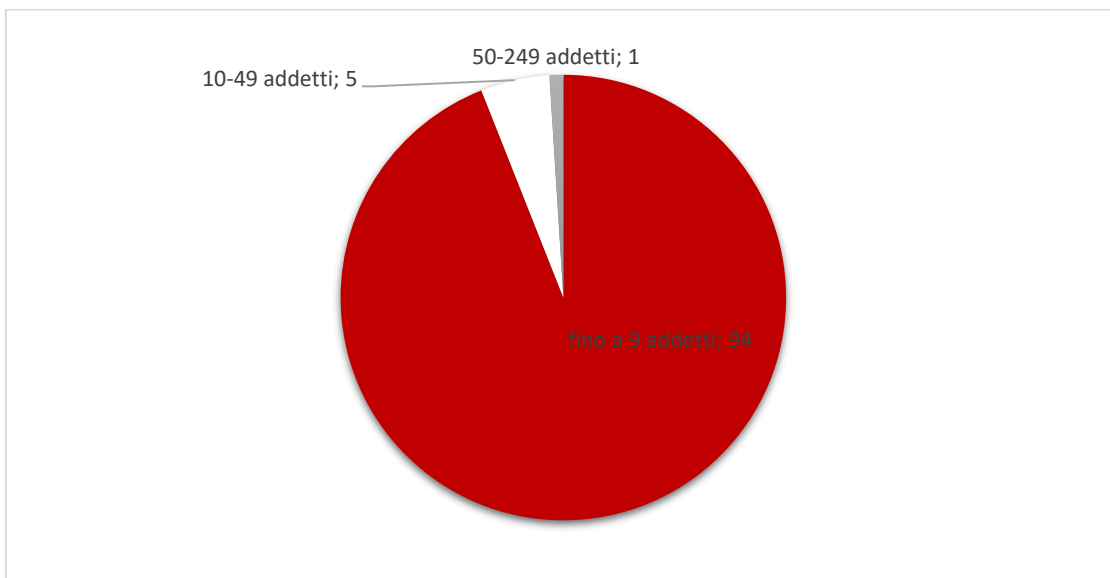
Per quanto riguarda infine il settore di attività, il 43,9% del campione è composto da imprese di servizi, il 26,3% dal commercio, l'8,2% dal turismo, il 9,9% da manifattura e l'11,6% dalle costruzioni.

Fig. 15 - Distribuzione del campione per area geografica, 2023 (val. %)



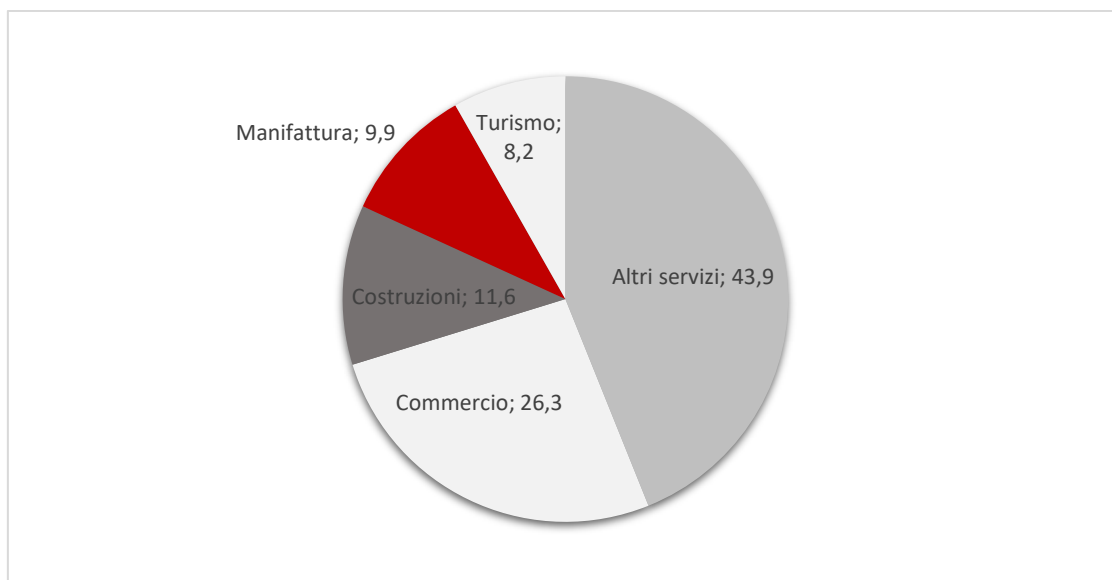
Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Fig. 16 - Distribuzione del campione per classe di addetti, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG

Fig. 17 - Distribuzione del campione per macro settore, 2023 (val. %)



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro-SWG