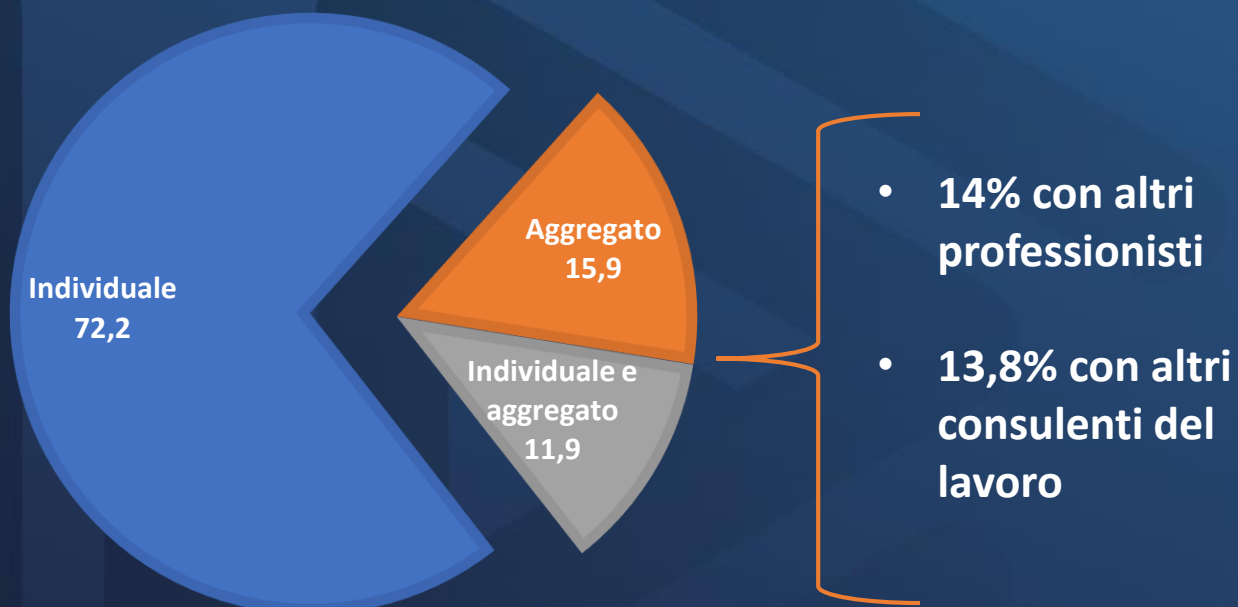


**PROGETTARE IL FUTURO: SCENARI DI EVOLUZIONE DELLA PROFESSIONE DEL
CONSULENTE DEL LAVORO NEL DOPO PANDEMIA**

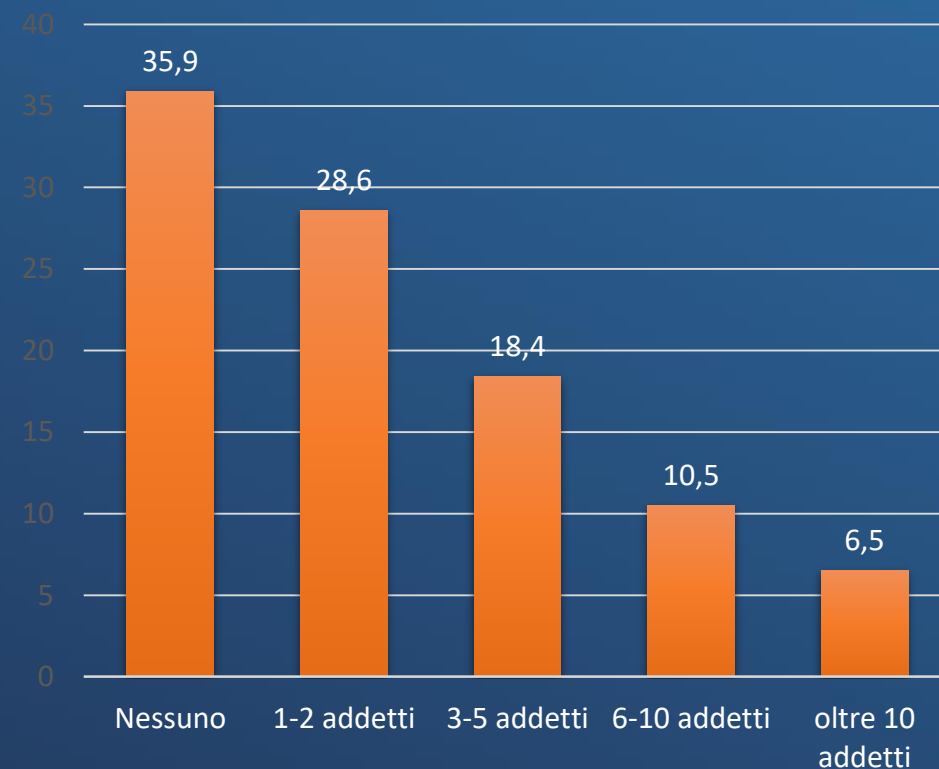
Stati Generali dei Consulenti del Lavoro
Roma, 25-27 novembre 2021

L'evoluzione del modello organizzativo

L'esercizio professionale



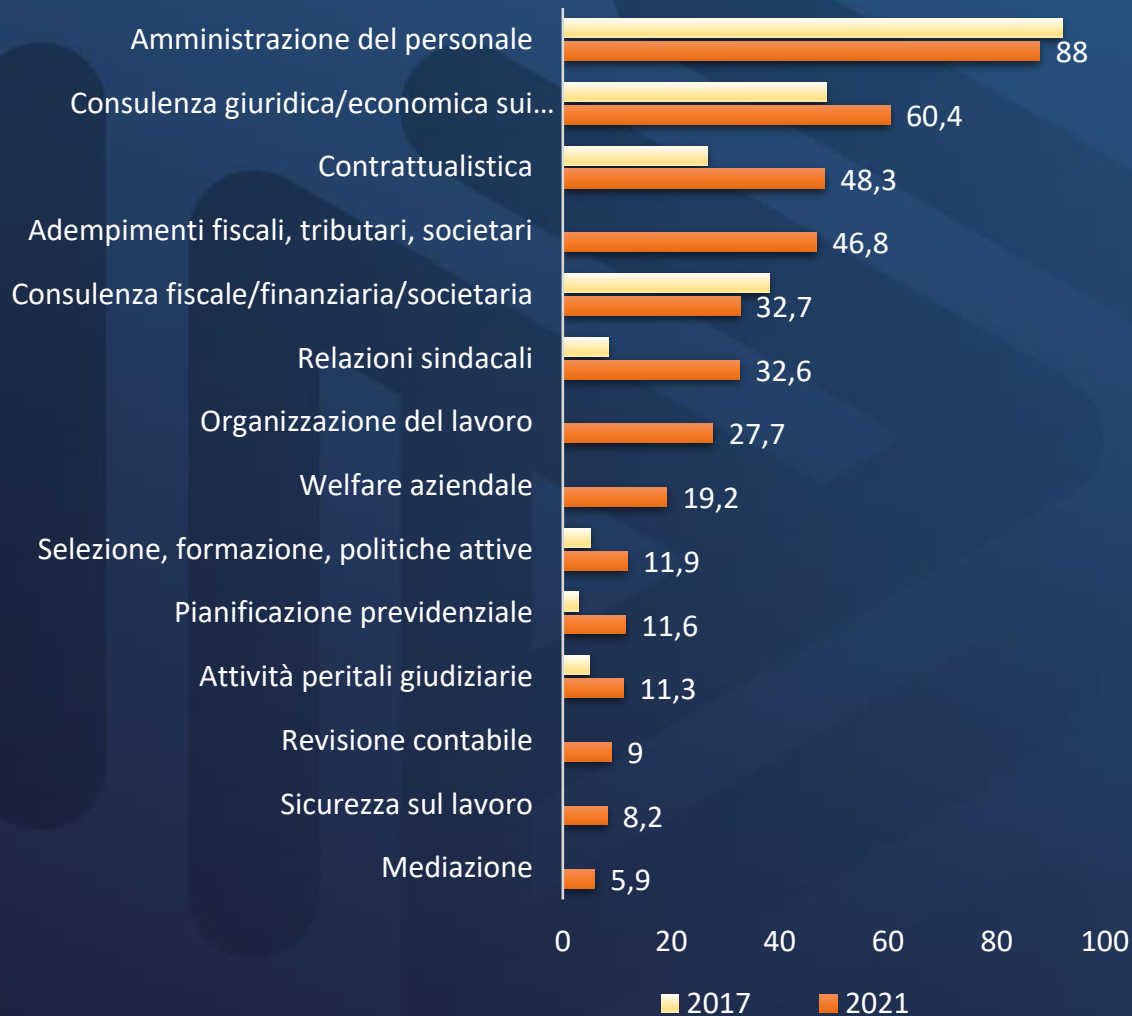
Le dimensioni dello studio, numero di addetti e collaboratori



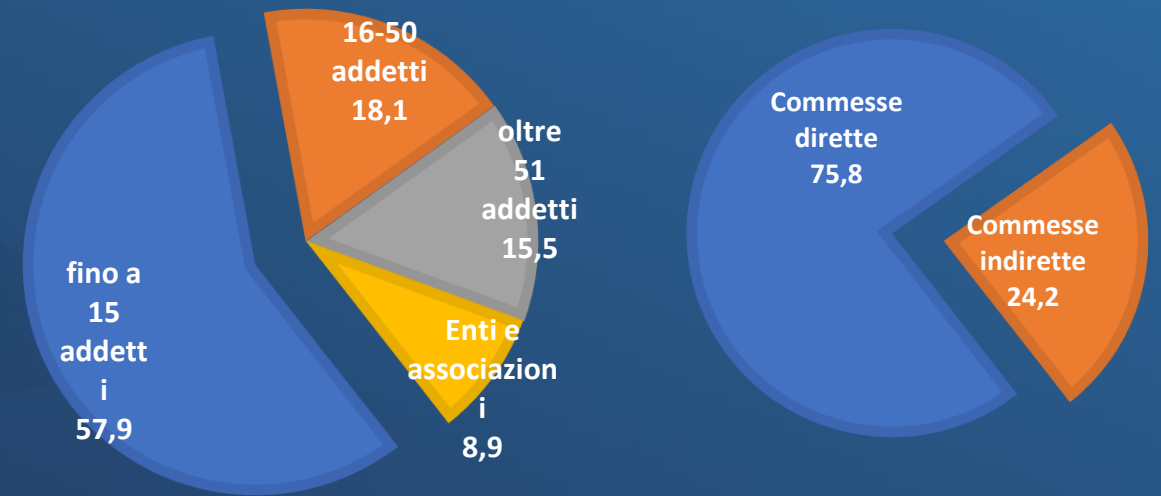
Numero medio di addetti 2,86
Di cui dipendenti 1,65

Diversificazione e specializzazione dei servizi, in un mercato in lenta evoluzione

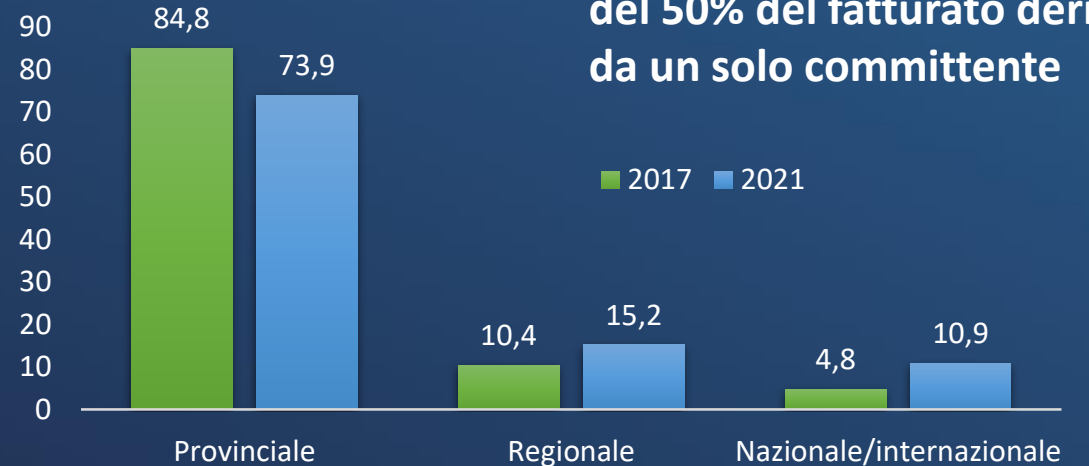
L'offerta di servizi professionali degli studi



Il mercato di riferimento: distribuzione del fatturato

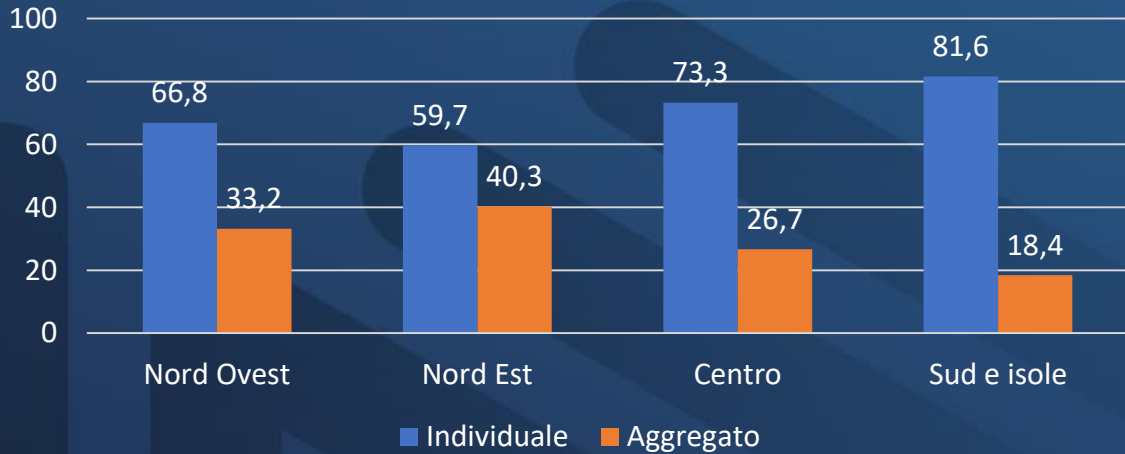


Per due studi su dieci, più del 50% del fatturato deriva da un solo committente

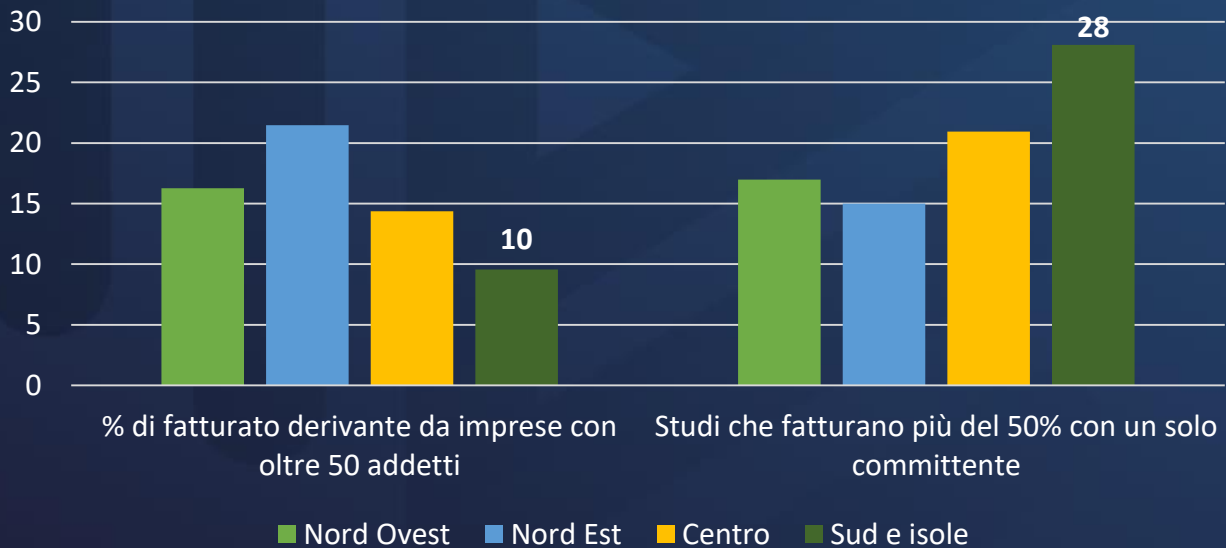


La forte differenziazione dei modelli territoriali

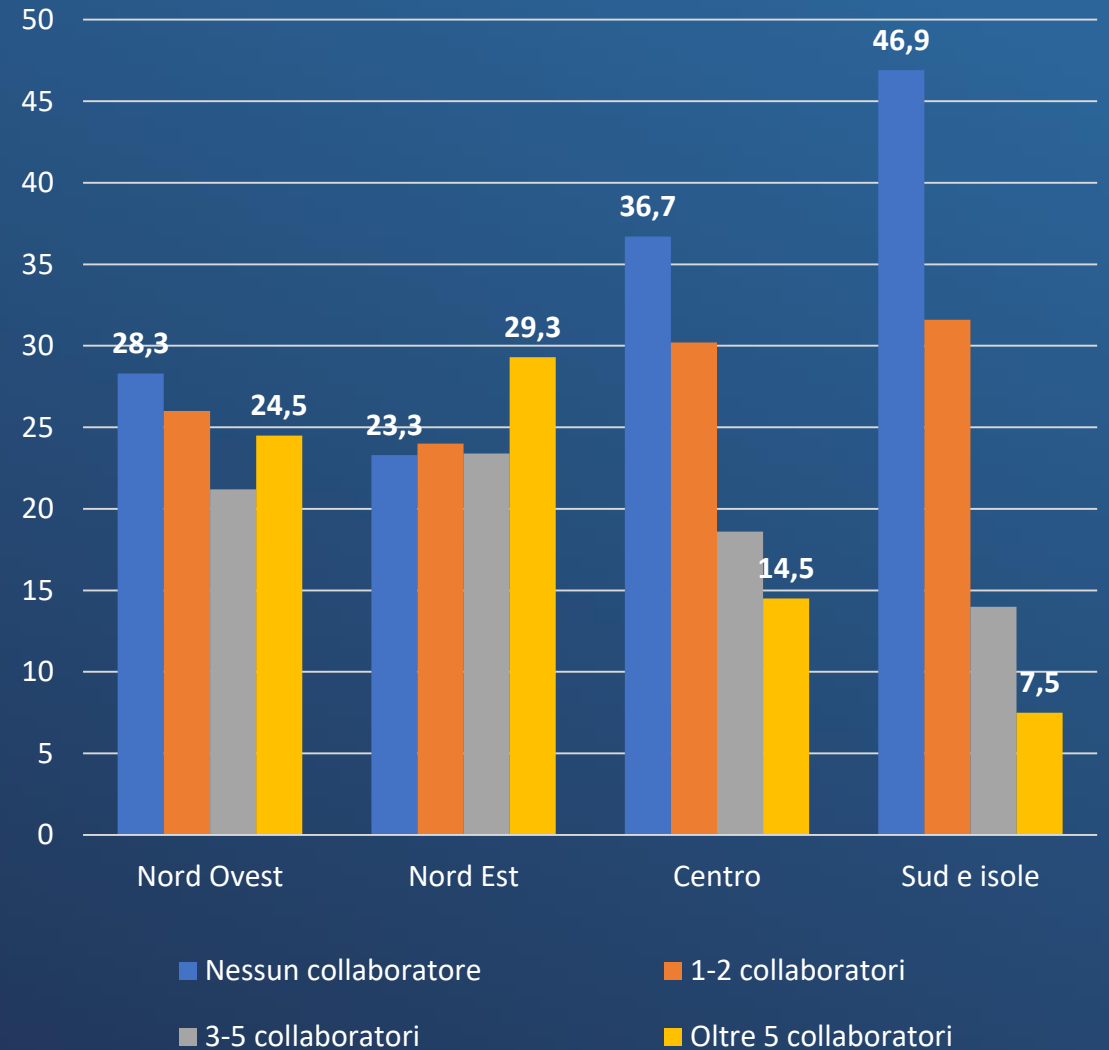
Modalità di esercizio della professione



Mercato di riferimento

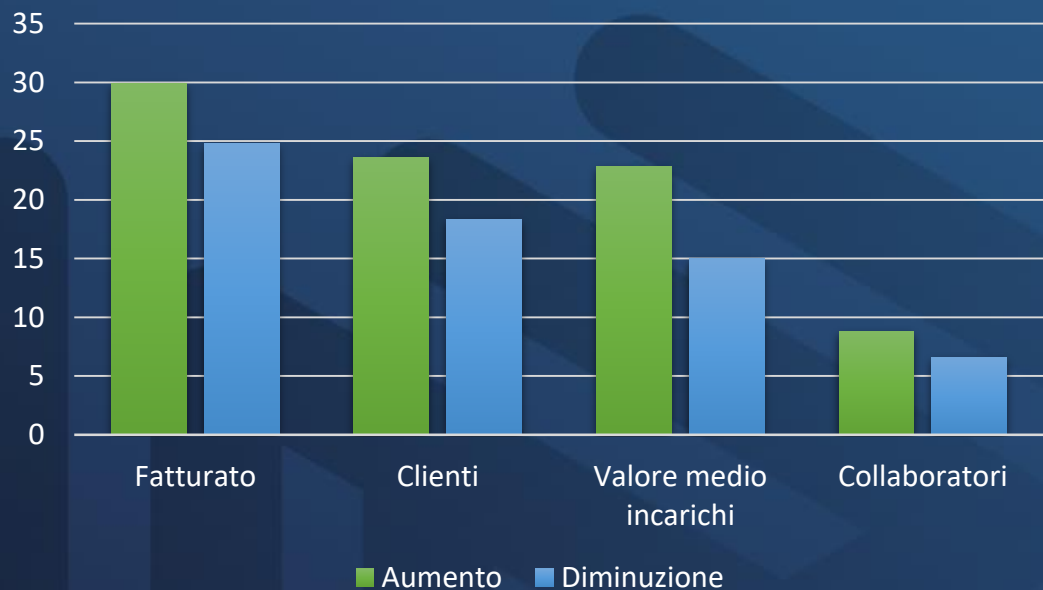


Le dimensioni degli studi

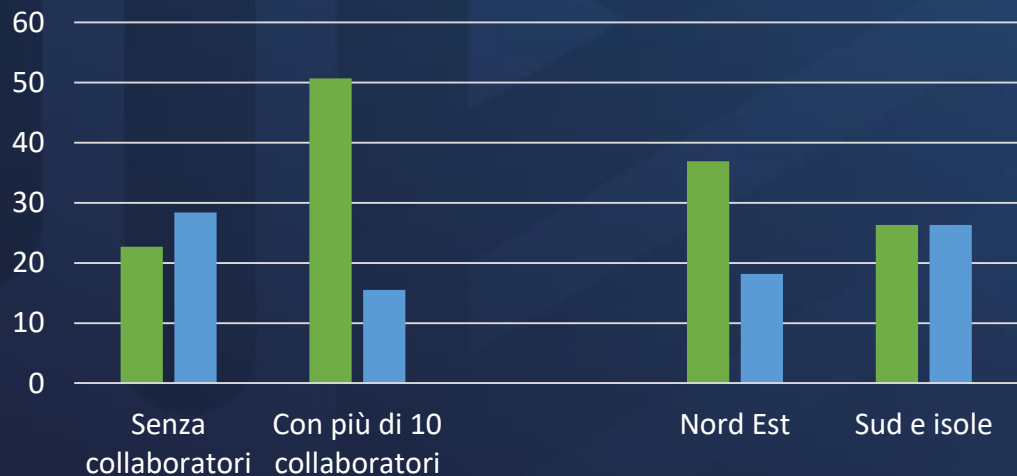
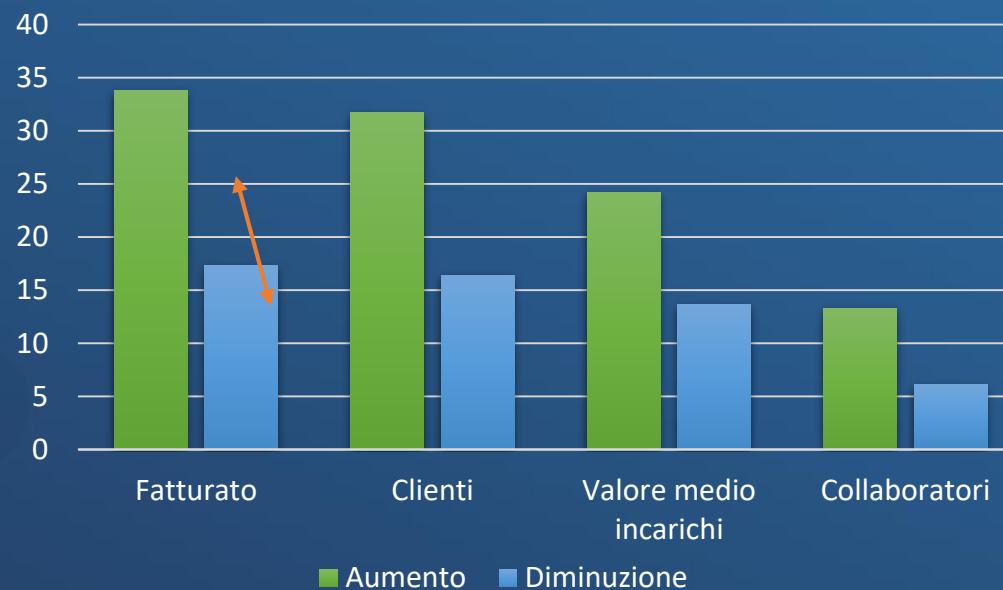


L'impatto dell'emergenza e la tenuta della professione

Andamento nel 2020



Previsioni per il 2021



Il 30% degli intervistati valuta positiva l'attuale situazione lavorativa, il 19,4% di contro, negativa

Le criticità affrontate e le strategie di risposta messe in campo

Criticità affrontate nell'emergenza



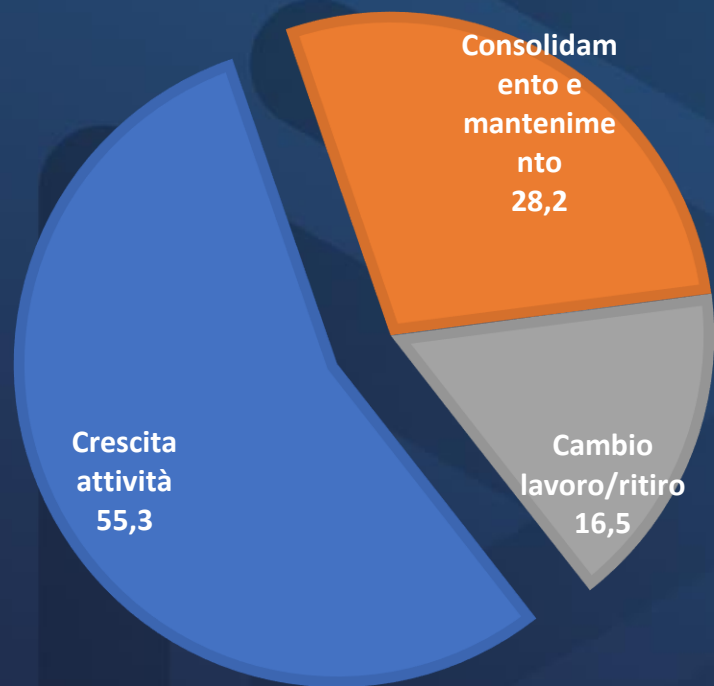
Cambiamenti apportati nell'emergenza



Si amplia il divario tra studi di grandi e piccole dimensioni, nord e centro sud

Le direttrici di sviluppo, all'insegna della crescita

Prospettive per il triennio 2022-2025

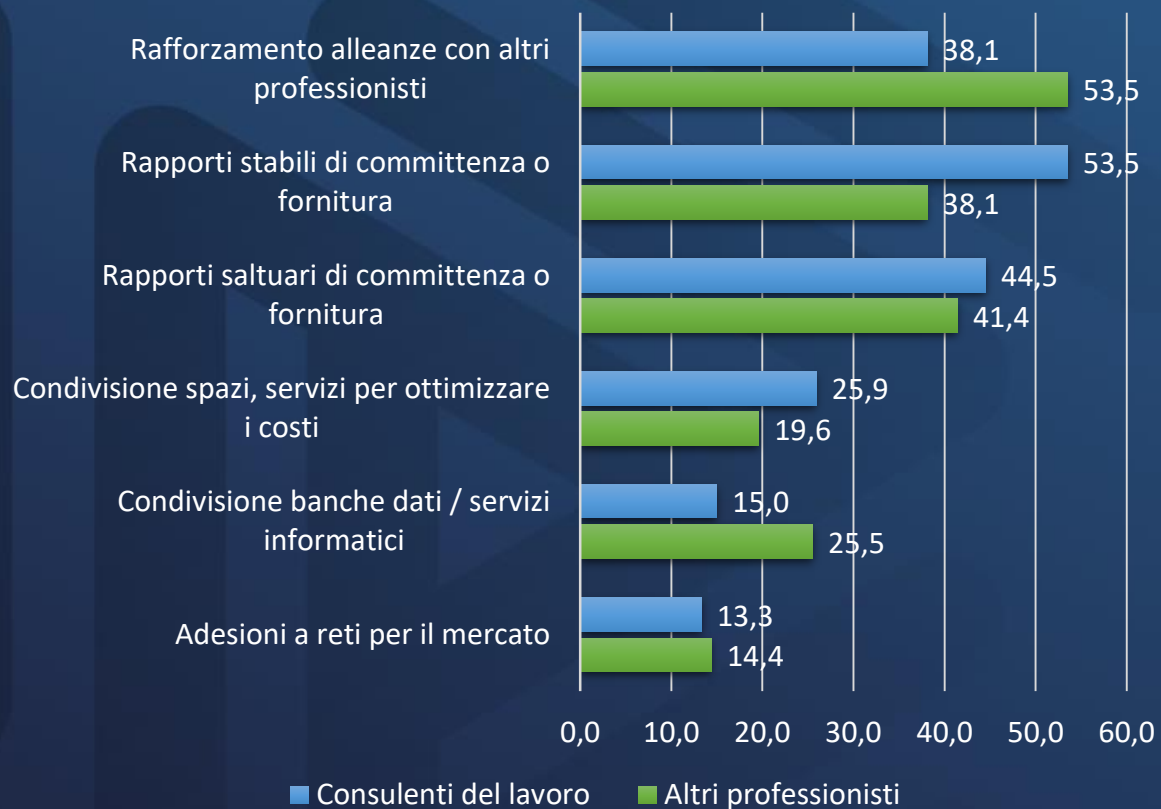


Obiettivi considerati strategici per il triennio 2022-2025

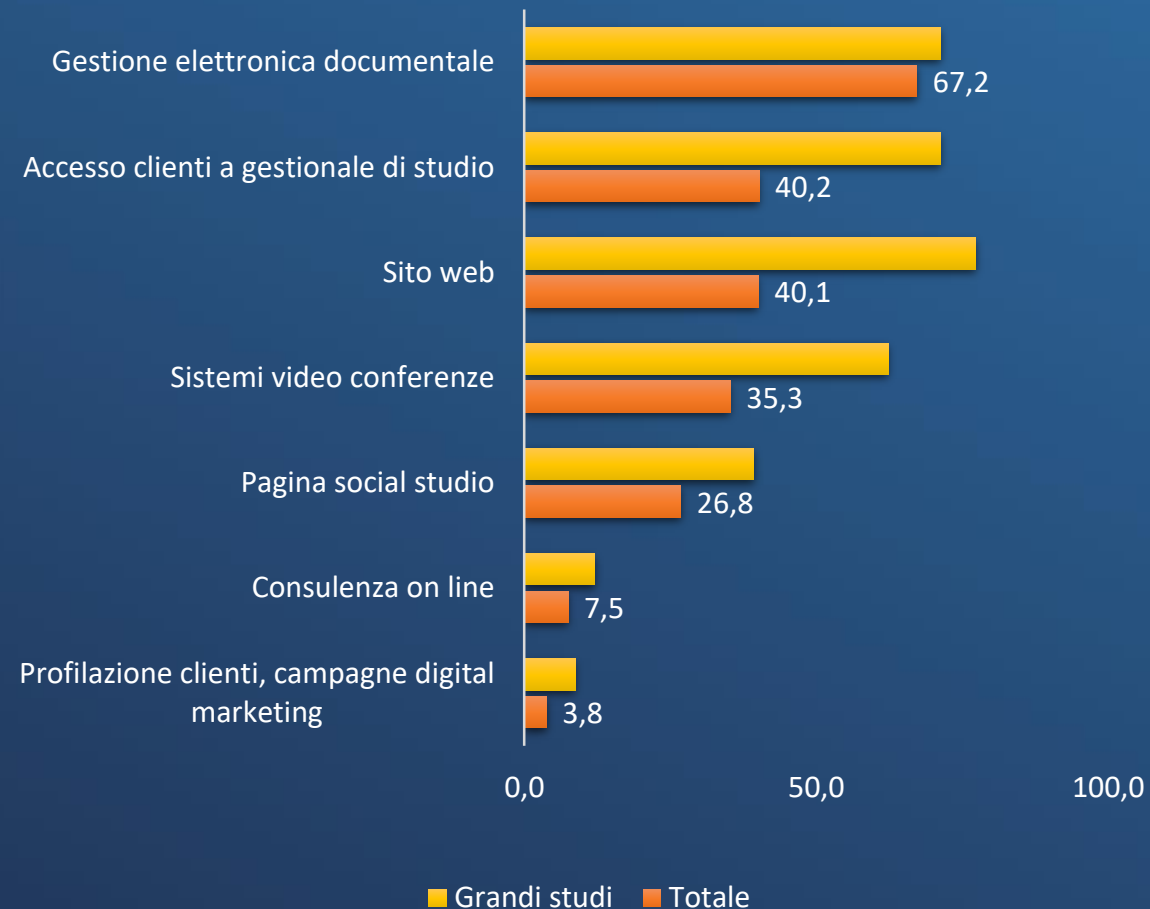


Investimento in nuove tecnologie e logiche collaborative con altri professionisti spingono la riorganizzazione delle attività

Rapporti di collaborazione con altri consulenti del lavoro e professionisti



L'innovazione tecnologica dello studio



Il mercato dei servizi di consulenza del lavoro: cresce la propensione all'innovazione, ma il core business resta decisivo

Aree di specializzazione nel triennio 2022-2025



Sentiment rispetto al futuro

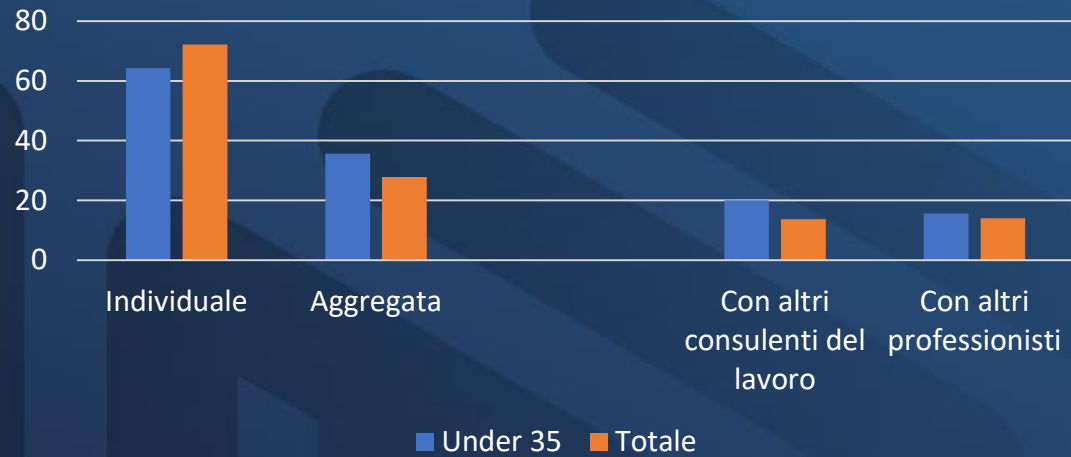


Tra i principali ostacoli alla crescita, i consulenti del lavoro individuano

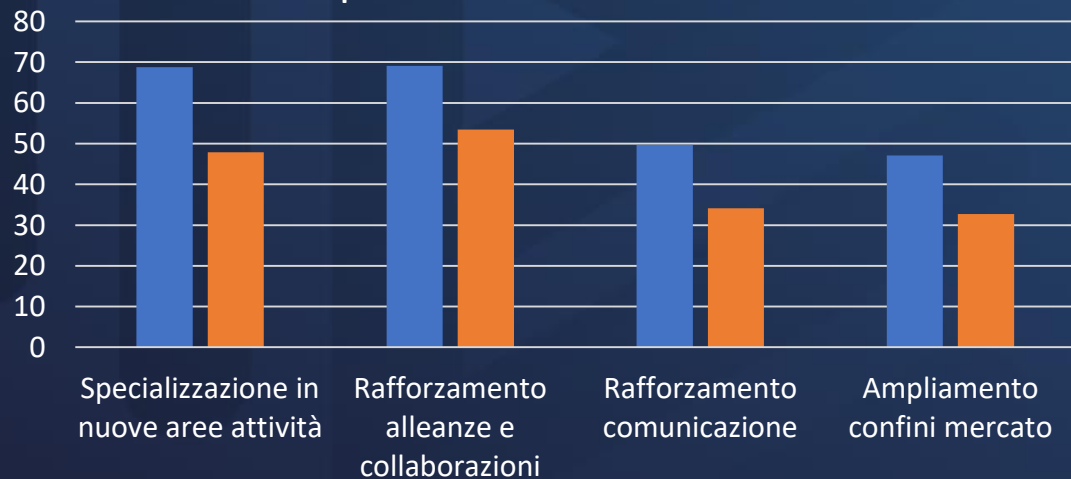
- Bassa redditività servizi resi (56,3%)
- Scarsa conoscenza da parte delle imprese della pluralità di servizi offerti dai consulenti lavoro (44%)
- Difficoltà a rapportarsi con grande impresa (31,9%)
- Dimensioni ridotte studi (25,6%)
- Scarsa collaborazione con altri professionisti (25,4%)
- Scarsa specializzazione nei settori più innovativi professione (14,6%)

Giovani e nuova «identità» professionale

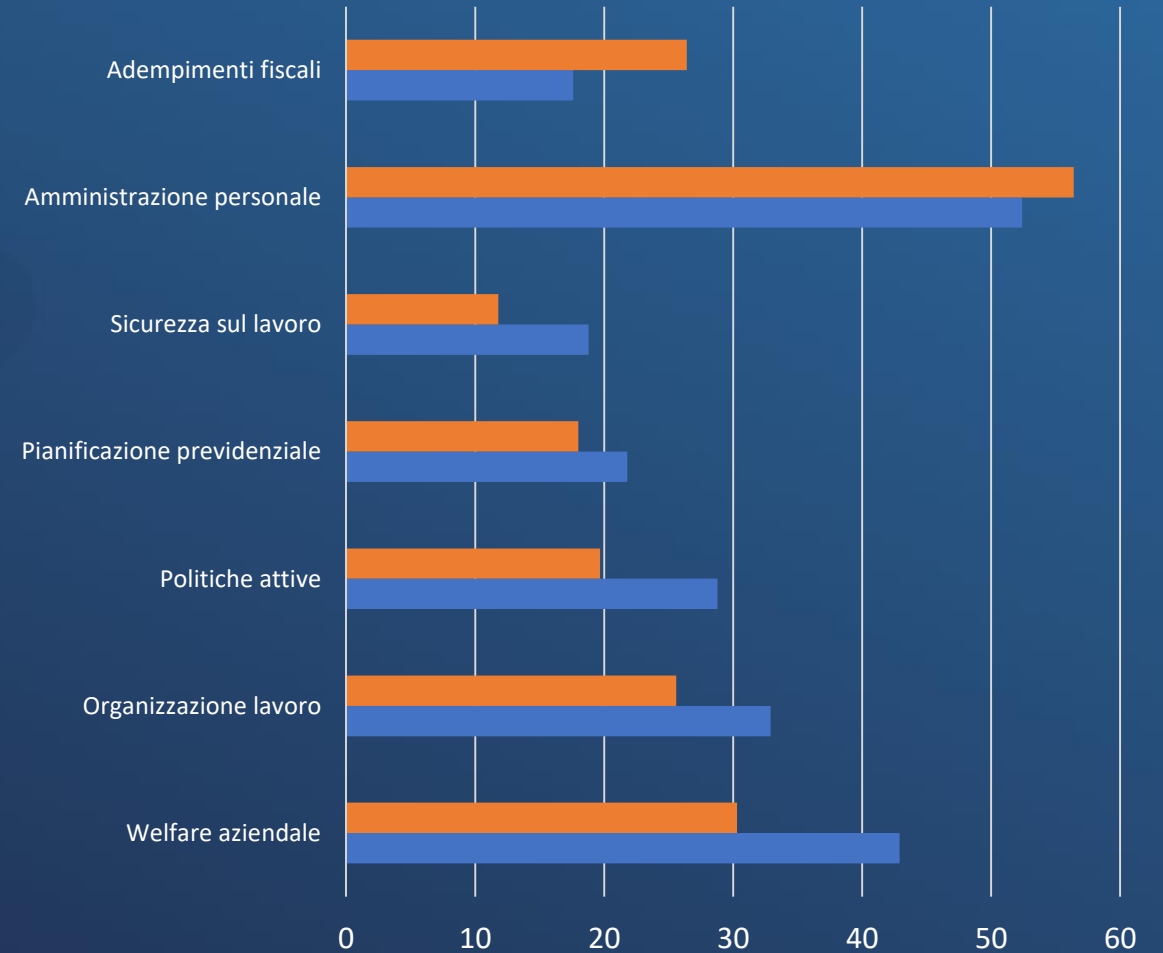
Esercizio della professione



Obiettivi per il futuro



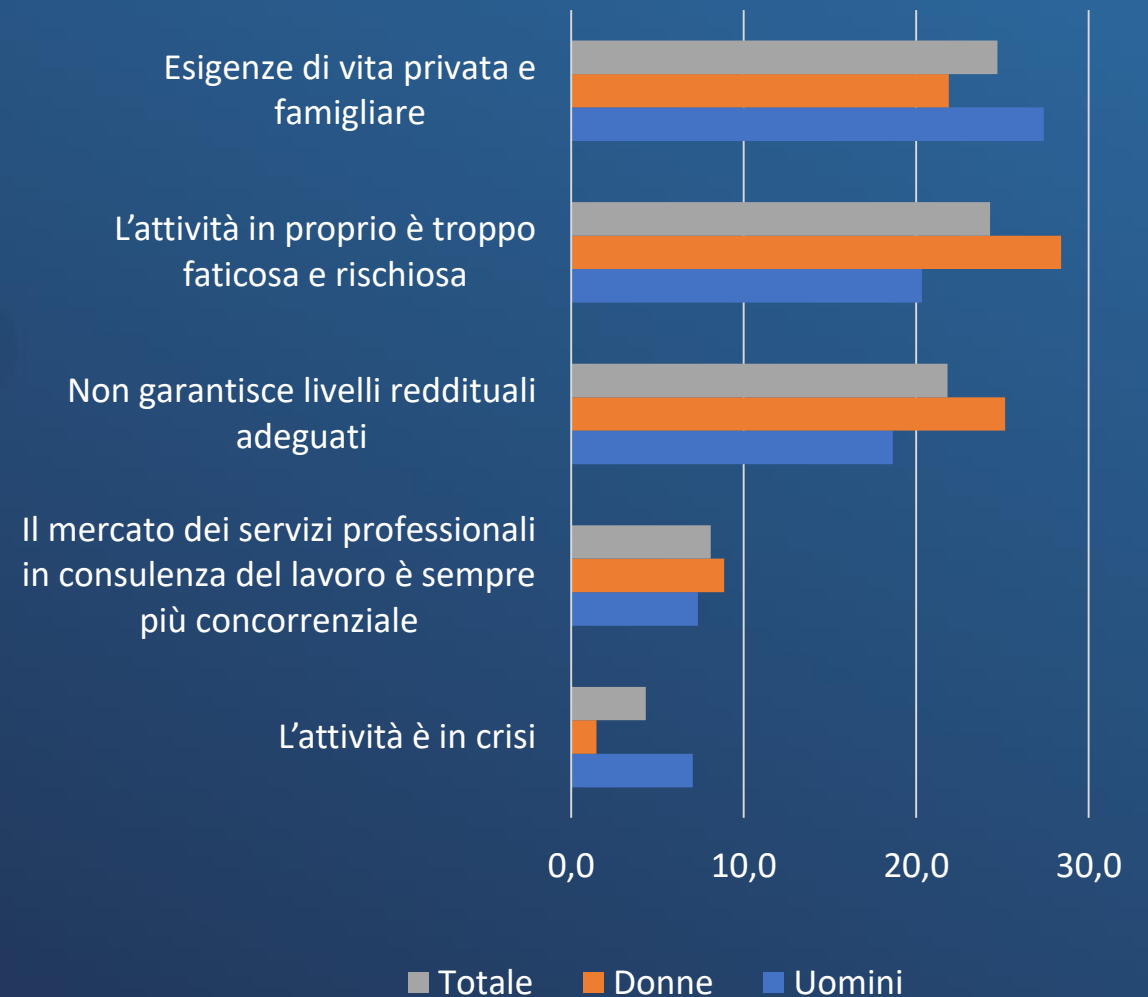
Aree di specializzazione futura



L'area del disagio professionale

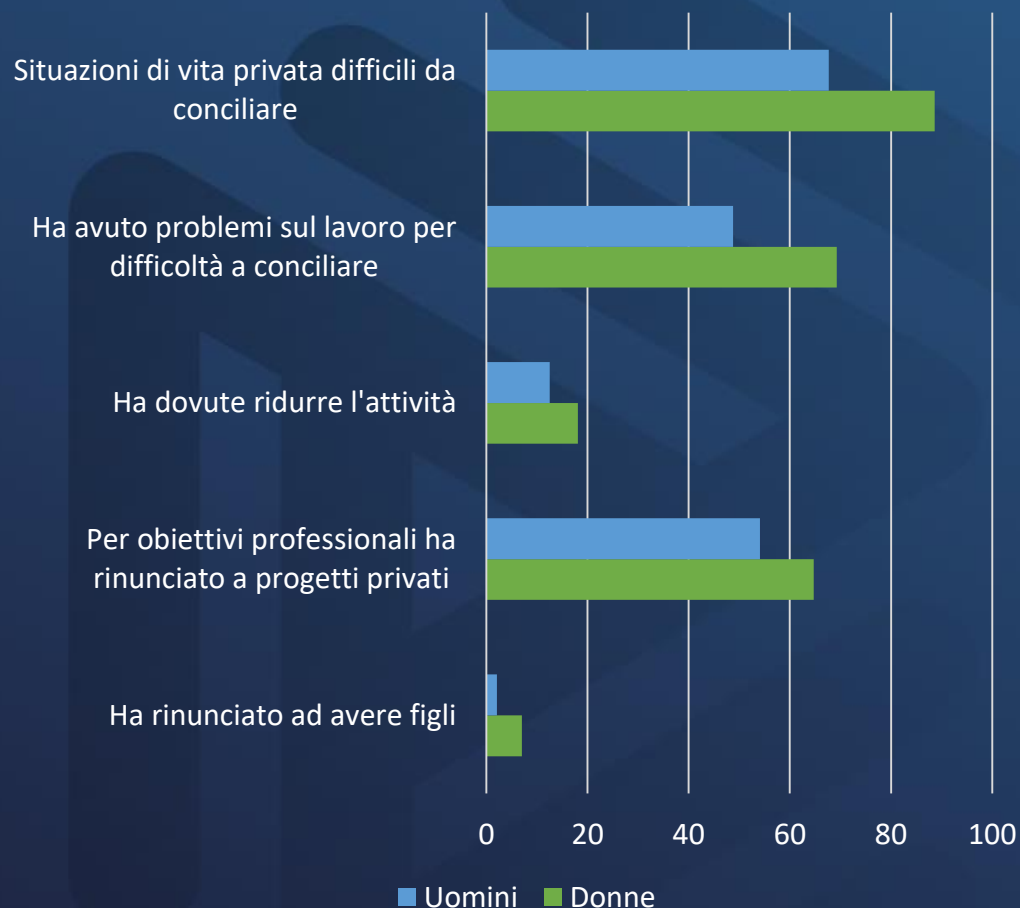
- **20% valuta negativamente la propria situazione lavorativa attuale, al Centro e Sud la percentuale è leggermente più alta**
- **Il 24,8% ha visto ridurre il fatturato nel 2020 e il 17,3% prevede riduzione per il 2021**
- **Il 16,5% vorrebbe lasciare il lavoro, il 7,1% per cercarne uno simile, ma tra le donne la percentuale arriva al 10%, al Sud al 9,4%**

Le motivazioni per lasciare l'attività professionale



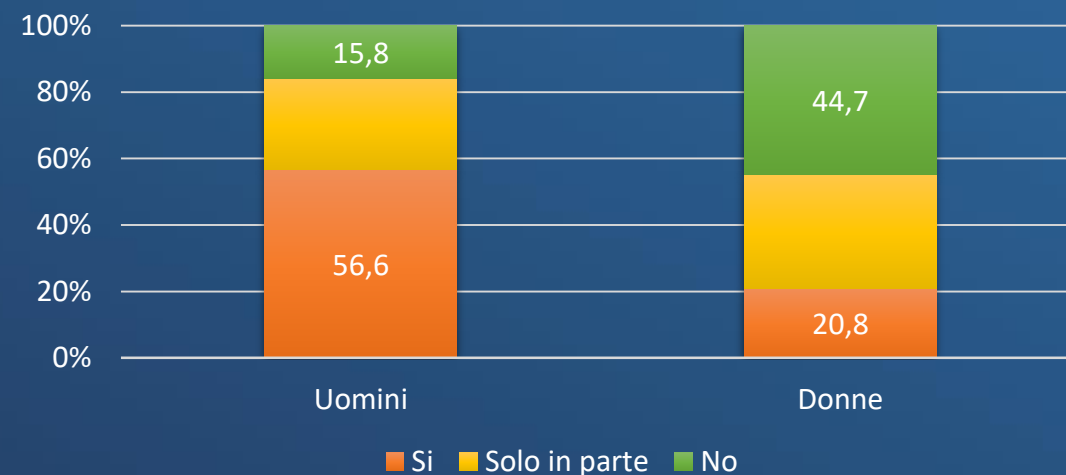
Le professioniste, le difficoltà a conciliare e sul mercato ostacolano la crescita

Le consulenti del lavoro e la conciliazione



La professione e la parità di genere.

Uomini e donne hanno stesse opportunità nella professione?



Aspetti per cui le donne avvertono maggiori difficoltà rispetto agli uomini

- Conciliazione (82%)
- Acquisizione grandi clienti (34,6%)
- Crescita attività (33,2%)
- Valore degli incarichi (32,5%)
- Acquisizione diretta clienti (29,4%)

Le richieste degli iscritti

Iniziative ritenute prioritarie per sostenere la professione



Linee di intervento prioritarie per l'EnpacI

