

A photograph of two men in business attire shaking hands in a professional setting. The man on the left is smiling broadly, and the man on the right is seen from the back, also smiling. The background is a blurred office environment.

**Il lavoro in somministrazione:  
prospettive di sviluppo tra le PMI**

# **Il lavoro in somministrazione: prospettive di sviluppo tra le PMI**

 **Fondazione Studi  
Consulenti del Lavoro**  
Consiglio Nazionale dell'Ordine

**iplace**  
Dal contatto al contratto.

**Copyright © UFFICIO STUDI**

**Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro**

Viale del Caravaggio, 66 | 00147 Roma

tel.: +39 06 5964901 | fax: +39 06 59649050

email: [info@fondazionestudi.it](mailto:info@fondazionestudi.it)

[www.consulentidellavoro.it](http://www.consulentidellavoro.it)

*Tutti i diritti riservati.*

Documento redatto e impaginato a cura di:

**Ester Dini** - *Responsabile Centro Studi presso Fondazione Studi Consulenti del Lavoro*

In collaborazione con InPlace

*Prefazione a cura di **Gianluca Zelli, Amministratore Delegato InPlace***

In uno scenario globale tanto complesso quanto instabile, appare quantomai definitiva e concreta la transizione al digitale, che desideriamo interpretare come risultato delle più moderne tecnologie e – al tempo stesso – formula di progresso che apre il mercato del lavoro a nuove prospettive di sviluppo.

Dall'unione degli strumenti digitali più innovativi e performanti applicati al mondo della somministrazione nasce InPlace, la prima agenzia per il lavoro totalmente digitale che, mediante l'utilizzo di una piattaforma smart, consente l'accesso ad un ampio ventaglio di servizi che rivoluzionano tutti i processi HR, dall'incontro fra aziende e candidati fino alla gestione del rapporto di lavoro.

La sfida lanciata da Inplace, far evolvere il mondo del lavoro attraverso un approccio totalmente digitale, passa però anche attraverso una profonda analisi del mercato, in questo caso fornita dal presente dossier che abbiamo chiesto di realizzare a Fondazione Studi Consulenti del Lavoro. La fotografia ottenuta è determinante per comprendere i bisogni, le priorità e i plus ottenibili dalle piccole e medie imprese operanti in diversi settori e in diverse aree geografiche italiane. Un'analisi d'insieme utile per individuare il valore di un nuovo concetto di somministrazione resa più accessibile, veloce e sicura da strumenti capaci di ottimizzarne la gestione.



## Sommario

<b>NOTA DI SINTESI .....</b>	<b>5</b>
<b>EVOLUZIONE E CARATTERISTICHE DEL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE .....</b>	<b>8</b>
LA CRESCITA NELL'ULTIMO DECENNIO .....	8
UN LAVORO SEMPRE PIÙ "PROFESSIONALE" .....	12
IL DETTAGLIO TERRITORIALE E SETTORIALE.....	15
<b>IL LAVORO IN SOMMINISTRAZIONE NELLE PMI: RISULTATI DELL'INDAGINE TRA I CONSULENTI DEL LAVORO .....</b>	<b>19</b>
IL COSTO, PRINCIPALE OSTACOLO ALL'UTILIZZO TRA LE PMI.....	19
LA RICERCA DI NUOVE FIGURE DA INSERIRE IN AZIENDA ALLA BASE DELLA SCELTA.....	22
LE TENDENZE NEL BIENNIO 2023-2025: IN LIEVE CRESCITA, SOPRATTUTTO NELLA MECCANICA E NELL' <i>HOSPITALITY</i> .....	26
L'UTILIZZO DELLE PIATTAFORME NELL'INCONTRO TRA DOMANDA E OFFERTA: UN VOLANO PER LA SOMMINISTRAZIONE .....	28
UN'IMMAGINE POCO DEFINITA PENALIZZA LO STRUMENTO .....	31

## Nota di sintesi

Il lavoro in somministrazione, dalla sua introduzione nel 2003, è stato protagonista di una lenta ma solida crescita, che l'ha portato, nel 2021, a interessare circa il 5,7% degli occupati dipendenti nel comparto privato, secondo quanto censito dalla Banca dati Inps.

Nell'ultimo decennio, il numero dei lavoratori somministrati è infatti aumentato del 75,1% passando da 516.457 del 2014 a 904.309 del 2021. Una crescita destinata ad essere confermata nel 2022, considerato il positivo andamento delle attivazioni di nuovi contratti, che hanno registrato nell'anno un balzo in avanti del 4,8%.

Ma l'evoluzione non è stata solo quantitativa. La crescita dei lavoratori e delle attivazioni, si è accompagnata al consolidamento di uno strumento che ha visto aumentare progressivamente il numero delle giornate medie retribuite per lavoratore (passate da 113 del 2014 a 130 del 2021), della retribuzione media (+ 20%) e soprattutto di quella quota di lavoro professionale, composta di lavoratori assunti stabilmente dalle imprese fornitrici e utilizzati di volta in volta presso le aziende utilizzatrici: la percentuale di quanti sono inquadrati con contratto a tempo indeterminato è infatti passata dal 3,4% del 2014 al 15% del 2021.

A quasi 20 anni di distanza dalla sua introduzione, il lavoro in somministrazione ha raggiunto la sua maturità. In alcune aree del Paese, in particolare al Nord Est, rappresenta una modalità contrattuale sempre più utilizzata dalle imprese, in particolare di medie e grandi dimensioni.

Al sud e tra le piccole imprese lo strumento stenta però ancora ad esprimere le sue potenzialità, intercettando scarso interesse da parte del sistema produttivo.

L'indagine condotta dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro in collaborazione con Inplace, società specializzata nella somministrazione di personale, consente di approfondire, grazie ad una rilevazione di campo presso un campione di 2350 consulenti del lavoro, proprio le criticità e gli ostacoli che penalizzano oggi la diffusione di tale forma di lavoro presso le piccole realtà imprenditoriali.

L'esperienza dei Consulenti conferma, infatti, la bassa diffusione di tale strumento, penalizzato dall'elevato costo che, per una impresa di piccole e medie dimensioni, risulta, rispetto ad una grande, ancora più gravoso.

È questo il fattore più critico: il 68,1% degli intervistati lo colloca infatti al primo posto tra le motivazioni per cui le piccole imprese utilizzano poco il lavoro in somministrazione.

Oltre a tale elemento, che può essere considerato strutturale, rileva il permanere di una diffusa diffidenza verso lo strumento anche tra gli stessi soggetti – i Consulenti del Lavoro appunto – che ne dovrebbero proporre l'utilizzo presso le imprese.

Se si esclude la variabile costo, su cui gli intervistati mostrano compattezza di vedute, sugli altri aspetti le valutazioni appaiono molto sfumate, poco chiare. In particolare, vengono scarsamente percepiti i vantaggi che lo strumento potrebbe apportare per le aziende utilizzatrici e al lavoro in generale. Solo il 40,8% pensa che il contratto in somministrazione possa contribuire a rendere più regolare e trasparente il mercato del lavoro, mentre il 25,1% non è d'accordo con tale affermazione e la restante quota resta neutra. Il 47,3% reputa che possa favorire una più efficiente intermediazione tra domanda e offerta di lavoro mentre il 40,5% pensa che questo possa apportare più precarietà al sistema dell'occupazione in generale.

Anche le previsioni che i Consulenti del Lavoro fanno con riferimento allo sviluppo dello strumento nel biennio 2023-2025 non sono particolarmente positive. In una fase di attesa crescita occupazionale, "solo" il 24,8% si aspetta un maggiore ricorso al lavoro in somministrazione, mentre la maggioranza, il 67,7% prevede che l'utilizzo da parte delle PMI resterà invariato.

Alcuni settori, come metalmeccanica e *hospitality*, ma anche commercio al dettaglio, trasporti e logistica e servizi alle imprese, assisteranno però ad una crescita sensibile secondo gli intervistati, considerata la richiesta crescente di figure specializzate che sta contraddistinguendo tali comparti.

In questo scenario, l'indagine evidenzia tuttavia elementi interessanti sui quali lavorare per stimolare e ampliare l'interesse delle imprese verso tale forma contrattuale.

Il primo riguarda l'utilizzo che le piccole e medie imprese fanno del lavoro in somministrazione. Prima ancora della "copertura" di picchi produttivi o stagionali, è la ricerca di figure da collocare in azienda a spingere verso questa formula contrattuale: indica tale motivazione al primo posto il 50,9% del campione, ma nelle aree in cui lo strumento ha più ampia diffusione – Nord Ovest e Nord Est – la percentuale arriva al 64%.

Si tratta di un elemento interessante su cui le attuali dinamiche di mercato possono giocare un ruolo molto importante. La difficoltà crescente di reperimento dei profili di cui le aziende hanno bisogno potrebbe spingere ancora di più in direzione dell'utilizzo di questo strumento in una logica di selezione-testing delle risorse umane, anche in chiave di estensione della platea delle imprese clienti.

Rispetto a tale ipotesi, tuttavia, è necessario un rafforzamento dell'offerta di profili da parte delle agenzie: se il 62,6% del campione individua come principale vantaggio del ricorso al lavoro in somministrazione la possibilità di "provare" nuovi profili (prima ancora della flessibilità funzionale alle esigenze delle imprese indicata al secondo posto dal 32,8%), più di un terzo però (34,4%) segnala, come principale criticità del ricorso al lavoro in somministrazione, dopo il costo del lavoro, proprio la difficoltà di reperimento dei profili che servono alle aziende. Non sempre, quindi, le attese riposte nei servizi offerti dalle agenzie trovano su questo aspetto piena soddisfazione.

Il secondo elemento riguarda le potenzialità oggi offerte dalle piattaforme nell'incontro tra domanda e offerta di lavoro: funzione che potrebbe in prospettiva sempre più accompagnarsi alla stessa attività di somministrazione.

Da questo punto di vista, ben il 78,1% dei Consulenti del Lavoro esprime un giudizio positivo rispetto alla diffusione dei nuovi strumenti, apprezzando in modo particolare la possibilità di accedere ad un numero molto più ampio di candidature rispetto agli strumenti tradizionali (considera alta e molto alta l'efficacia delle piattaforme con riferimento a questo aspetto il 54,4% degli intervistati), la velocizzazione del processo di recruiting (41,8%) e la semplificazione delle procedure di selezione (38,6%).

Il terzo elemento riguarda, infine, l'immagine. È necessario, anche con riferimento a target qualificati quali i Consulenti del Lavoro, comunicare una conoscenza e un'immagine del lavoro in somministrazione più consapevole dei contributi positivi e del valore sociale che questo può apportare alla collettività, in termini di trasparenza e regolarità del lavoro, efficienza dei processi di *matching* domanda/offerta di lavoro e soprattutto crescita delle opportunità occupazionali.

Fattori che rischiano, nella percezione generale, di essere oscurati dall'idea dell'eccessiva onerosità della formula contrattuale. Tra i dati più interessanti emersi dalla ricerca vi è il riconoscimento quale strumento funzionale all'inserimento nel mercato del lavoro: il 52,9% pensa infatti che il lavoro in somministrazione aumenti le opportunità per le persone in cerca di occupazione.

Si tratta di elementi che devono trovare una più ampia valorizzazione, anche attraverso canali e campagne di comunicazione mirate.

# Evoluzione e caratteristiche del lavoro in somministrazione

## La crescita nell'ultimo decennio

Il lavoro in somministrazione ha registrato, negli ultimi dieci anni, una costante crescita, segno del progressivo interesse mostrato dalle aziende verso tale tipologia di impiego e della disponibilità dell'offerta di lavoro a collocarsi sul mercato secondo modalità meno tradizionali. Il contratto di lavoro somministrato prevede, infatti, che un'impresa appositamente autorizzata assuma lavoratori per essere utilizzati da altre imprese. A tale tendenza ha fatto seguito anche il progressivo "consolidamento" di tale forma di impiego, che ha visto crescere al proprio interno la quota di lavoro stabile, a tempo indeterminato, la durata degli incarichi e i compensi dei lavoratori. Stando alle informazioni contenute nella Banca dati dell'Inps, dal 2014 il numero dei lavoratori che, nel corso dell'anno, hanno svolto almeno una giornata di lavoro in somministrazione è aumentato del 75,1% passando da 516.457 a 904.309<sup>1</sup> (tab. 1). Rapportando il numero dei lavoratori in somministrazione a quello dei dipendenti, si calcola per il 2021 un valore pari al 5,6%, con riferimento al settore privato e ad esclusione di quello agricolo e delle attività di collaborazione domestica. Nel 2014 tale valore si attestava al 3,7% (fig. 1).

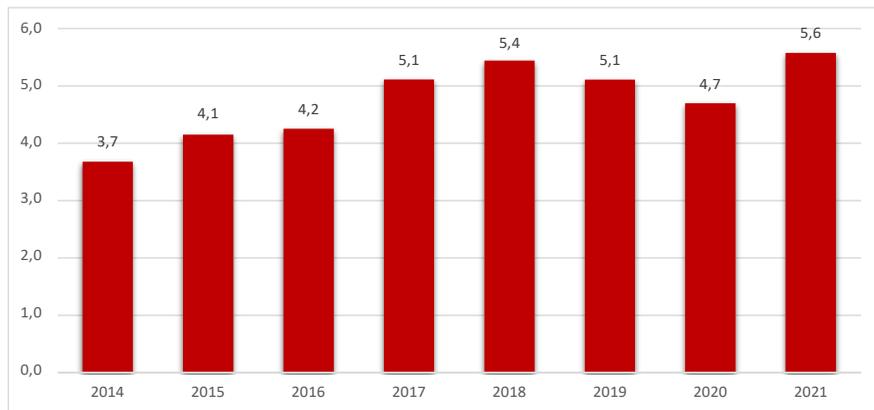
**Tab. 1 - I numeri del lavoro in somministrazione, 2014-2021 (val. ass. e val. %)**

	2014	2021	2014-2021	
			Var.	Var. %
Lavoratori somministrati (Media annua)	516.457	904.309	387.852	75,1
Assunzioni in somministrazione	851.067	1.016.316	165.249	19,4
Media giornate retribuite	113,78	130,20	16	14,4
Retribuzione media	7.974,73	9.587,95	1.613	20,2
Incidenza lavoratori somministrati su totale	3,7	5,6	1,9	

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

<sup>1</sup> Il dato si riferisce al numero di lavoratori dipendenti con contratto di lavoro somministrato che hanno avuto almeno una giornata retribuita nell'anno. Il lavoratore che nel corso dell'anno ha avuto più di un rapporto di lavoro in somministrazione viene contato una sola volta e classificato per qualifica, tipologia contrattuale e luogo di lavoro sulla base del suo ultimo rapporto di lavoro in somministrazione, mentre retribuzione e giornate retribuite si riferiscono alla somma di tutti i suoi rapporti di lavoro in somministrazione nell'anno.

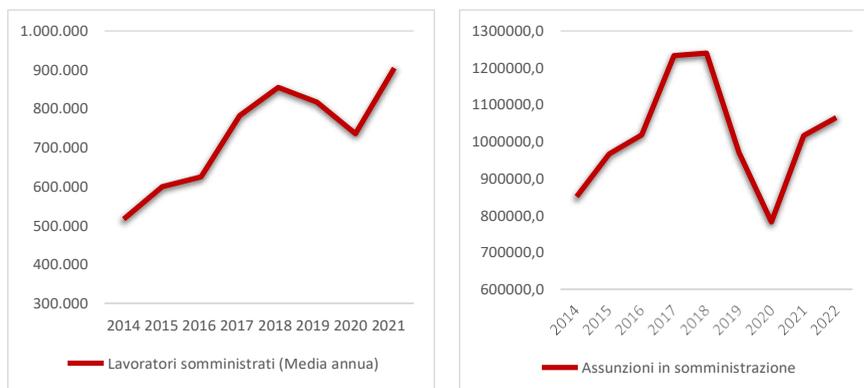
**Fig. 1 - Incidenza dei lavoratori somministrati sul totale degli occupati, 2014-2022 (val. ass.)**



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

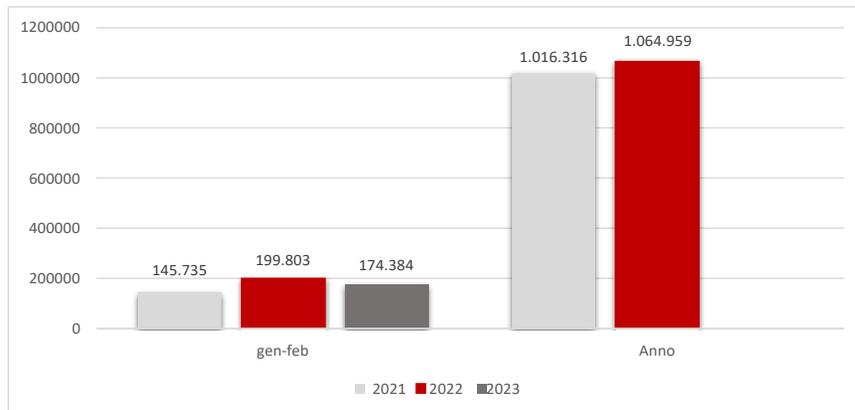
La crescita del numero dei lavoratori si è accompagnata ad una dinamica molto positiva degli avviamenti contrattuali che, dopo il calo fisiologico tra 2020-2021, coincidente con quello dei lavoratori, hanno ripreso a crescere nel 2022, registrando tra 2021 e 2022 un aumento del 4,8%. Nel 2023 le informazioni disponibili rendono un'immagine meno dinamica dell'andamento, con una leggera flessione nei primi due mesi dell'anno rispetto al 2022 (-12,7%). Ma è un dato congiunturale che aspetta di trovare conferma nel corso dell'anno (fig. 2 e 3).

**Fig. 2 - Andamento del numero dei lavoratori somministrati e delle assunzioni di lavoratori in somministrazione, 2014-2023 (val. ass.)**



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

**Fig. 3 - Avviamenti di lavoratori in somministrazione, 2021-2023 (gen-feb)**

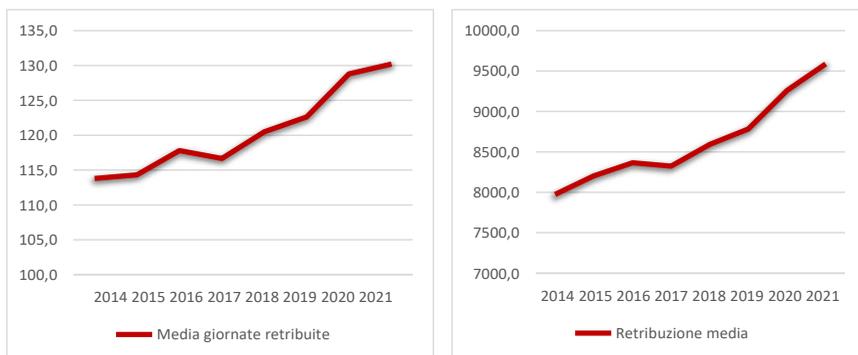


Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

La difficoltà di reperimento di risorse professionali che le aziende italiane stanno incontrando potrebbe, infatti, penalizzare il ricorso a tale formula contrattuale, portando le imprese, oggi alle prese con un tema nuovo di concorrenzialità sulle risorse umane, a proporre condizioni occupazionali più vantaggiose. Al tempo stesso, il processo di erosione dei salari prodotto dall'impennata inflazionistica, che stenta a rientrare, pone un ulteriore ostacolo a tale strumento, considerato l'elevato costo che le aziende che utilizzano lavoro somministrato già sostengono.

Come anticipato, la crescente diffusione dei contratti in somministrazione ha prodotto un consolidamento di tale modello lavorativo, confermato dal positivo incremento sia del numero medio delle giornate retribuite per lavoratore nel corso dell'anno, passate da 113 del 2014 a 130 del 2021, che della retribuzione media dei lavoratori. Se nel 2014 questa ammontava a circa 8mila euro all'anno, nel 2021, il dato si collocava a 9.588, con un incremento del 20%, particolarmente accentuato negli ultimi due anni<sup>2</sup> (fig.3)

**Fig. 3 - Andamento delle giornate medie retribuite e della retribuzione media dei lavoratori somministrati, 2014-2022 (val. ass.)**



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

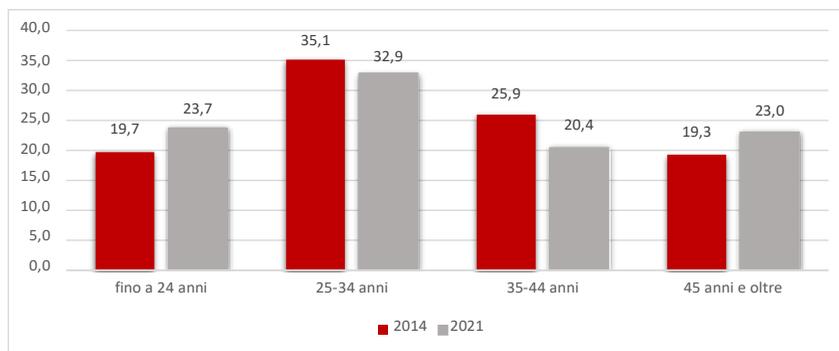
<sup>2</sup> La retribuzione media nell'anno è calcolata come rapporto tra il monte retributivo dei lavoratori in somministrazione con almeno una giornata retribuita nell'anno e il loro numero. Per retribuzione è da intendersi l'imponibile previdenziale (comprensivo dei contributi a carico del lavoratore).

## Un lavoro sempre più “professionale”

Sotto il profilo anagrafico, il lavoro in somministrazione si configura come una modalità diffusa soprattutto tra giovani e giovanissimi, anche in considerazione del fatto che spesso e volentieri questo rappresenta uno strumento di ingresso nel mercato del lavoro tramite un rapporto iniziale di fornitura, che si trasforma successivamente in uno di dipendenza presso l'impresa utilizzatrice.

A ben vedere, infatti, più della metà dei lavoratori in somministrazione ha meno di 35 anni: il 32,9% tra i 25 e 34 anni, il 23,7% meno di 24 anni. La quota di 35-44enni si attesta al 20,4% mentre quella degli over 45 è del 23%. Negli anni, quest'ultima è cresciuta, segno di una diffusione crescente di tale modalità di lavoro anche tra i segmenti più adulti della popolazione (fig. 4).

**Fig. 4 - Distribuzione dei lavoratori in somministrazione per classe d'età, 2014-2021 (val.%)**

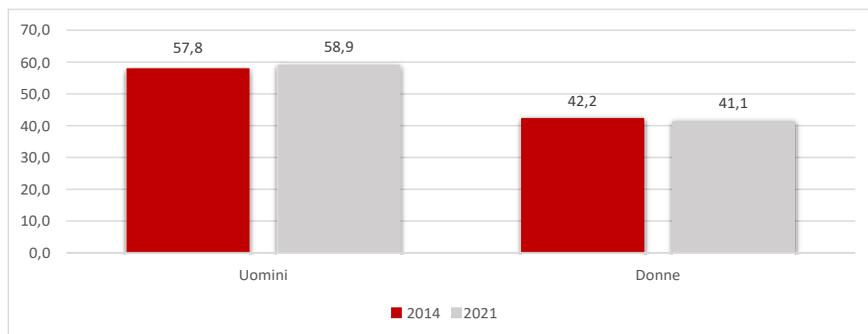


Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

A livello di genere non si rilevano particolari distinzioni. Il lavoro in somministrazione tende a coinvolgere abbastanza trasversalmente donne e uomini, riflettendo la proporzione che i due generi hanno nel mercato del lavoro: gli uomini sono il 58,9% del totale, un dato leggermente superiore a quello del 2014, quando la percentuale si attestava al 57,8% (fig. 5).

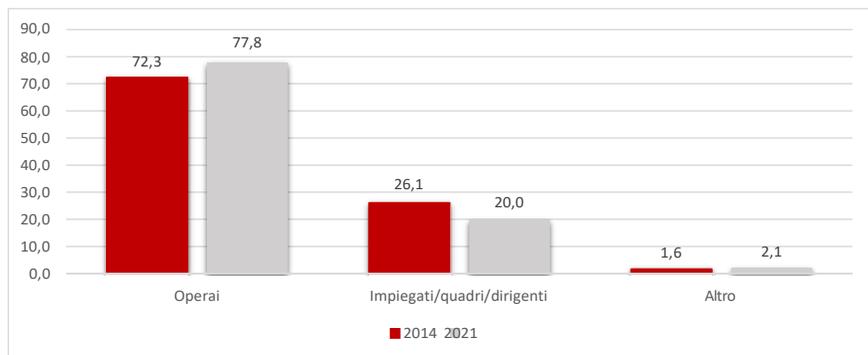
Sotto il profilo delle professionalità, il 77,8% dei lavoratori è inquadrato come operaio: una quota che negli anni è cresciuta, considerato che nel 2014 si attestava al 72,4%. A fronte di questi, vi è un 19,6% di lavoratori inquadrato come impiegato mentre una residuale come quadro/dirigente (0,5%). Gli apprendisti sono lo 0,7% del totale (fig. 6).

**Fig. 5 - Distribuzione dei lavoratori in somministrazione per genere, 2014-2021 (val.%)**



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

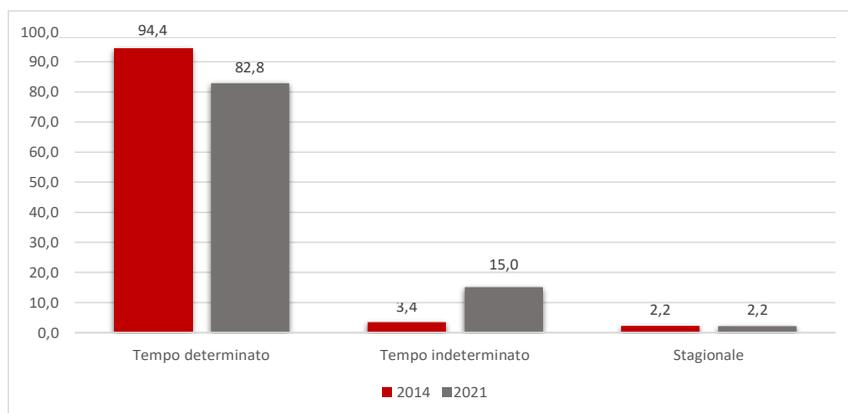
**Fig. 6 - Distribuzione dei lavoratori in somministrazione per genere, 2014-2021 (val.%)**



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

È interessante notare, poi, come negli anni, la crescita del numero dei lavoratori in somministrazione si sia accompagnata anche all'evoluzione del profilo di questi ultimi, in direzione di una progressiva professionalizzazione. È aumentata, infatti, la quota di lavoratori a tempo indeterminato, che lavorano stabilmente presso le agenzie di somministrazione. Questi rappresentavano il 3,4% nel 2014 mentre nel 2021 la quota si è attestata al 15% (fig. 7).

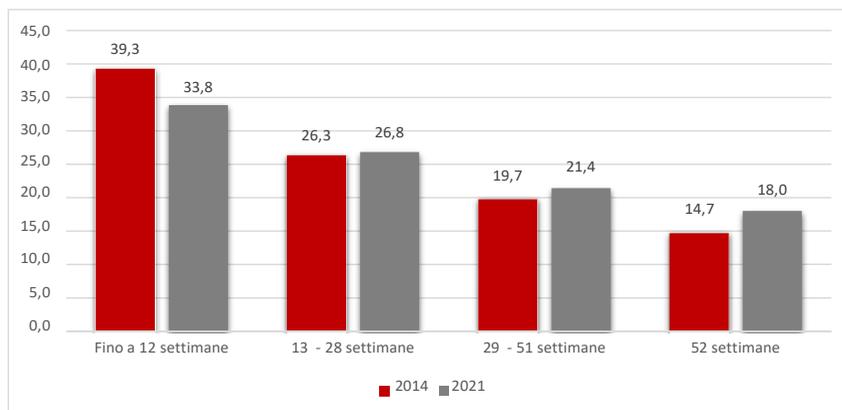
**Fig. 7 - Distribuzione dei lavoratori in somministrazione per tipologia di contratto, 2014-2021 (val.%)**



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Coerentemente con le trasformazioni indicate, anche l'intensità lavorativa dei lavoratori è andata crescendo. Se nel 2014 quasi quattro lavoratori su dieci lavoravano meno di 13 settimane all'anno, nel 2021 la percentuale è del 33,8%. Aumenta di contro la quota di lavoratori occupato 52 settimane all'anno (dal 14,7% al 18%) e tra le 29 e 51 settimane (dal 19,7% al 21,4%) (fig. 8).

**Fig. 8 - Distribuzione dei lavoratori in somministrazione per numero di settimane retribuite, 2014-2021 (val.%)**



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

## Il dettaglio territoriale e settoriale

L'analisi a livello territoriale evidenzia come il lavoro in somministrazione si concentri soprattutto al Nord del Paese. Su oltre 900 mila occupati secondo tale modalità, circa 626 mila (il 69,3%) lavora, infatti, nelle regioni settentrionali: il 39% al Nord Ovest e il 30,3% al Nord Est. Quest'ultima è l'area dove risulta più elevato il rapporto tra lavoratori che nel corso dell'anno hanno svolto almeno una giornata di lavoro in somministrazione e dipendenti: 7,2% contro il 6,8% del Nord Ovest, il 4,8% del Centro e il 4,2% del Sud e delle isole (tab. 2).

A livello regionale, la Lombardia guida la classifica con 233 mila lavoratori, pari a più di un quarto del totale nazionale (25,8%). Seguono il Veneto (13%) e l'Emilia-Romagna (12,9%), che distanziano di poco il Piemonte (11,1%) (tab. 3).

**Tab. 2 - Distribuzione dei lavoratori in somministrazione per area geografica, 2014-2021 (val. ass., var.% e val.%)**

	Numero	Val. %	Var% 2014-2021	Incidenza
Nord ovest	352.376	39,0	57,8	6,8
Nord est	274.417	30,3	94,9	7,2
Centro	162.883	18,0	89,0	4,8
Sud e isole	114.633	12,7	73,4	4,2
Totale	904.309	100	75,1	5,6

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

**Tab. 3 - Distribuzione dei lavoratori in somministrazione per regione, 2021 (val. ass. e val.%)**

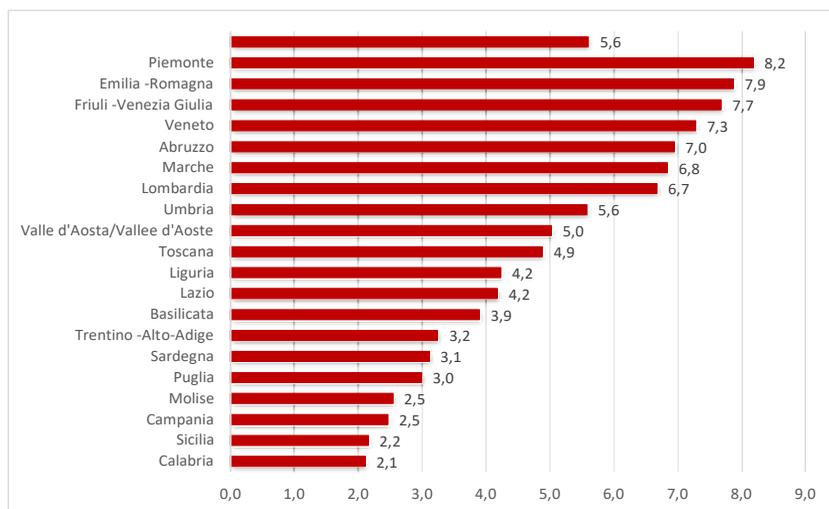
	Numero	Val. %	Incidenza su totale dipendenti
Lombardia	233.006	25,8	6,7
Veneto	117.893	13,0	7,3
Emilia -Romagna	116.836	12,9	7,9
Piemonte	100.550	11,1	8,2
Lazio	68.751	7,6	4,2
Toscana	51.939	5,7	4,9
Marche	30.158	3,3	6,8
Friuli -Venezia Giulia	27.687	3,1	7,7
Campania	27.611	3,1	2,5
Puglia	24.147	2,7	3,0
Abruzzo	22.876	2,5	7,0
Sicilia	17.576	1,9	2,2
Liguria	16.962	1,9	4,2
Umbria	12.035	1,3	5,6
Trentino -Alto-Adige	12.001	1,3	3,2
Sardegna	10.688	1,2	3,1
Calabria	5.867	0,6	2,1
Basilicata	4.434	0,5	3,9
Valle d'Aosta/Vallee d'Aoste	1.858	0,2	5,0
Molise	1.434	0,2	2,5
Totale	904.309	100,0	5,6

Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Se si considera però l'incidenza sul totale degli occupati, è il Piemonte a detenere il primato con 8,2 lavoratori che hanno svolto nell'anno almeno una giornata in somministrazione e dipendenti. Seguono Emilia-Romagna (7,9%) e Friuli (7,7%) e, più distanti, Veneto (7,2%), Abruzzo (6,9%) e Marche (6,8%) (fig. 9).

Le regioni che presentano la più bassa incidenza sono invece la Calabria (2,1%), la Sicilia (2,2%), la Campania (2,5%) e il Molise (2,5%).

**Fig. 9 - Incidenza dei lavoratori in somministrazione su totale lavoratori dipendenti, 2021 (val. %)**

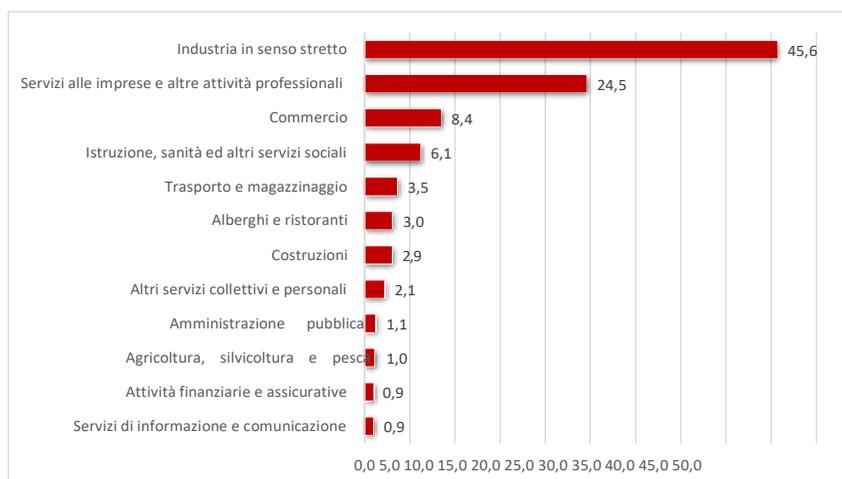


Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Inps

Data la particolarità della tipologia contrattuale, il lavoro in somministrazione si presta ad essere utilizzato soprattutto dalle medie e grandi aziende per compensare picchi produttivi, in sostituzione di lavoratori assenti e per specifiche esigenze di carattere temporaneo.

Le fonti amministrative ufficiali (Inps e Ministero del Lavoro) non rilevano il dettaglio dei settori di specializzazione dei lavoratori in somministrazione. L'unica informazione disponibile è quella della banca dati CICO-Ministero del Lavoro, che rileva tuttavia i settori di attivazione delle missioni. È stato pertanto condotta una elaborazione *ad hoc* sui Microfile dell'Indagine Istat sulle Forze di Lavoro. Si tratta di una fonte dati campionaria che permette però di individuare i principali settori di impiego dei lavoratori somministrati. Stando alle informazioni relative alla media dei primi tre trimestri 2022, quasi la metà dei lavoratori è occupato nel settore manifatturiero (45,6%), mentre, a seguire, circa un quarto (24,5%) nell'ambito dei servizi alle imprese e altre attività professionali (fig. 10).

**Fig. 10 - Distribuzione dei lavoratori in somministrazione per settore, 2022 (media i-iii trim) (val.%)**



Fonte: elaborazione Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su dati Istat

Rispetto a tali settori, che tendono ad assorbire la quota più significativa di lavoratori, appare decisamente più scarso il contributo di altri, quali il commercio, che assorbe annualmente l'8,4% dei lavoratori in somministrazione, il comparto sanitario e dell'assistenza sociale (6,1%), il trasporto e magazzinaggio (3,5%) e alberghi e ristoranti (3%).

# Il lavoro in somministrazione nelle PMI: risultati dell'indagine tra i Consulenti del Lavoro

## Il costo, principale ostacolo all'utilizzo tra le PMI

Il lavoro in somministrazione trova ad oggi principalmente utilizzo tra aziende di medie e grandi dimensioni, mentre stenta ad intercettare l'interesse delle piccole e piccolissime, che più raramente ricorrono a tale soluzione nell'impiego di risorse umane anche per periodi di breve durata.

Nel mese di maggio è stata condotta dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro un'indagine sul lavoro in somministrazione presso un campione di oltre 2.350 Consulenti del Lavoro per approfondire il livello di diffusione di tale formula contrattuale tra le piccole e medie imprese, le tendenze che caratterizzano l'utilizzo e le criticità che si frappongono ad un maggiore uso.

I Consulenti del Lavoro rappresentano da questo punto di vista un importante "sensore" delle tendenze in corso, essendo le professionalità che accompagnano le aziende anche nell'individuazione delle formule contrattuali più idonee rispetto alle esigenze che queste presentano nelle diverse fasi di vita aziendale.

L'esperienza degli intervistati conferma come l'utilizzo tra le PMI sia tendenzialmente limitato. La maggioranza - 65% - afferma che questo è basso, mentre il 27,6% parla di un utilizzo medio; solo il 7,4% pensa che sia abbastanza elevato (tab. 4).

Tale fotografia presenta tuttavia importanti distinguo territoriali. Se al Centro e al Sud aumenta ancora di più la quota di quanti ritengono l'uso dello strumento basso, al Nord, e in particolare al Nord Est, questa si riduce, rispettivamente al 59,3% e 50,3%.

Aumenta di contro il numero di quanti valutano il ricorso al contratto di somministrazione medio (37,3% al Nord Est e 32,5% al Nord Ovest) o elevato (12,5% al Nord Est e 8,1% al Nord Ovest).

**Tab. 4 - Livello di diffusione del lavoro in somministrazione tra le PMI secondo i Consulenti del Lavoro, 2023 (val. %)**

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Basso	59,5	50,3	68,2	77,6	65,0
Medio	32,5	37,3	24,6	19,0	27,6
Elevato	8,1	12,4	7,2	3,3	7,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagini Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, maggio 2023

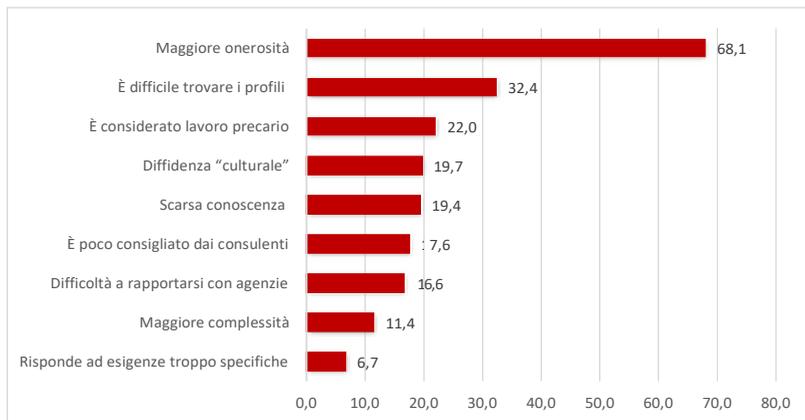
Tale dato evidenzia come in presenza di un tessuto produttivo maggiormente dinamico e integrato nelle filiere nazionali e globali, aumenta il livello di interesse verso strumenti contrattuali più sofisticati, ma meglio rispondenti alle esigenze produttive delle aziende.

La maggiore onerosità del contratto di somministrazione rappresenta per la stragrande maggioranza del campione l'ostacolo ad una più ampia diffusione dello strumento, ancora più avvertita proprio nei territori dove si riscontra il maggiore utilizzo. Si esprime il tale senso il 68,1% degli intervistati, ma al Nord Est e al Nord Ovest la percentuale sale rispettivamente all'81,4% e al 74,3%, assumendo un peso ancora più rilevante (fig. 11 e tab. 5).

Rispetto a tale fattore, tutti gli altri risultano di gran lunga secondari. L'indagine consente tuttavia di metterli in ordine per rilevanza. Il 32,4% pensa che, per un'azienda che ricorre alla somministrazione, sia più difficile trovare i profili di cui ha bisogno. Tale fattore risulta particolarmente avvertito al Nord Est, dove è indicato dal 44,1% degli intervistati.

A seguire, il 22% reputa invece che ad incidere sul basso utilizzo sia la percezione di una maggiore precarietà di tale soluzione. Poco più del 15% indica, successivamente, una maggiore diffidenza "culturale" verso lo strumento da parte delle PMI (19,7%), la scarsa conoscenza di tale tipologia di contratto (19,4%), il fatto che sia poco consigliato dai Consulenti (17,6%) e la difficoltà che le piccole imprese possono incontrare a rapportarsi con le agenzie di somministrazione (16,6%).

**Fig. 11 - Fattori che ostacolano una maggiore diffusione del lavoro in somministrazione tra le PMI secondo i Consulenti del Lavoro, 2023 (val. %)**



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, maggio 2023

**Tab. 5 - Fattori che ostacolano una maggiore diffusione del lavoro in somministrazione tra le PMI secondo i Consulenti del Lavoro, per area geografica, 2023 (val. %)**

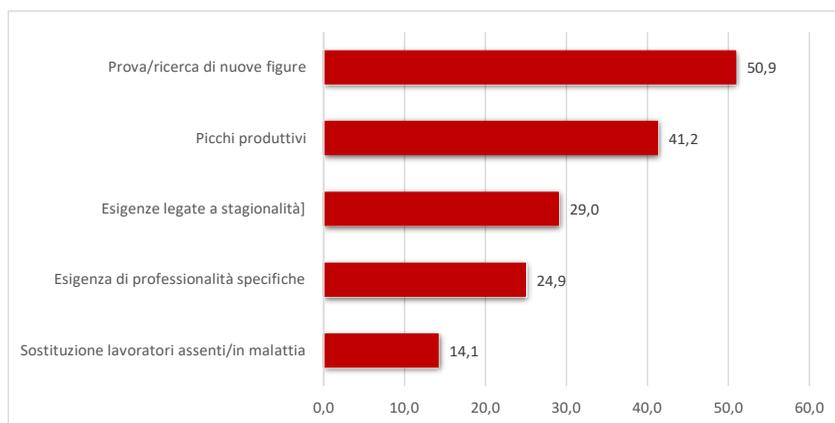
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Maggiore onerosità	74,3	81,4	65,3	55,4	68,1
È difficile trovare i profili che le aziende ricercano per la somministrazione	37,6	44,1	30,1	21,6	32,4
È considerato lavoro precario	23,0	18,1	23,7	22,7	22,0
Diffidenza "culturale" verso lo strumento nelle PMI	17,8	13,5	20,6	25,2	19,7
Scarsa conoscenza di tale formula contrattuale	14,6	11,8	19,1	29,1	19,4
È generalmente poco consigliato dai Consulenti	15,1	14,3	17,8	21,8	17,6
Difficoltà delle PMI a rapportarsi con agenzie di somministrazione	16,3	12,9	16,9	19,4	16,6
Maggiore complessità	10,0	10,8	11,4	13,2	11,4
Risponde ad esigenze troppo specifiche per le imprese	6,3	4,2	6,8	8,6	6,7

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, maggio 2023

## La ricerca di nuove figure da inserire in azienda alla base della scelta

Le motivazioni del ricorso al lavoro in somministrazione possono essere diverse. In genere, le piccole e medie aziende che vi ricorrono lo utilizzano principalmente per la ricerca di nuove figure professionali: indica questo item il 50,9% del campione, ma al Nord Ovest e al Nord Est, la percentuale si colloca attorno al 64,6%, sensibilmente al di sopra di altri fattori (fig. 12 e tab. 6).

**Fig. 12 - Principali motivi per cui le PMI ricorrono al lavoro in somministrazione, secondo i Consulenti del Lavoro, 2023 (val. %)**



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, maggio 2023

A seguire, il 41,2% indica l'esigenza di fronteggiare picchi di produzione (anche in questo caso, al Nord si registra una maggiore rilevanza di tale aspetto rispetto al Centro Sud) mentre il 29% (ma al Sud la percentuale sale al 40,5%) segnala un utilizzo di tale formula contrattuale legata soprattutto alle esigenze di lavoro stagionale.

**Tab. 6 - Principali motivi per cui le PMI ricorrono al lavoro in somministrazione, secondo i Consulenti del Lavoro, per area geografica, 2023 (val. %)**

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Prova/ricerca di nuove figure	64,6	64,1	47,6	32,2	50,9
Picchi produttivi	44,7	47,7	39,8	34,8	41,2
Esigenze legate a stagionalità	22,6	17,9	31,5	40,5	29,0
Esigenze di professionalità specifiche	19,8	23,3	25,0	30,4	24,9
Sostituzione lavoratori assenti/in malattia	12,8	12,8	15,2	15,4	14,1

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, maggio 2023

Circa un quarto del campione (24,9%) afferma che le aziende ricorrono al lavoro in somministrazione anche quando presentano l'esigenza di acquisire delle professionalità specifiche, mentre "solo" il 14,1% segnala tra i principali fattori la necessità di sostituire lavoratori assenti oppure in malattia.

L'esperienza fatta non sempre convince appieno le imprese. Interrogato sulla soddisfazione espressa da queste nei confronti del lavoro in somministrazione, il campione si spacca a metà: il 49,4% afferma infatti che queste sono generalmente abbastanza soddisfatte, mentre il 50,6% esprime una valutazione meno positiva: poco soddisfatte il 45,9% e per nulla il 4,8%.

**Tab. 7 - Livello di soddisfazione delle imprese che hanno utilizzato il lavoro in somministrazione, secondo i Consulenti del Lavoro, per area geografica, 2023 (val. %)**

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Molto	1,1	1,0	1,5	2,1	1,5
Abbastanza	57,7	56,0	46,9	34,2	47,9
Poco	38,6	40,7	47,2	55,0	45,9
Per nulla	2,6	2,3	4,4	8,7	4,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

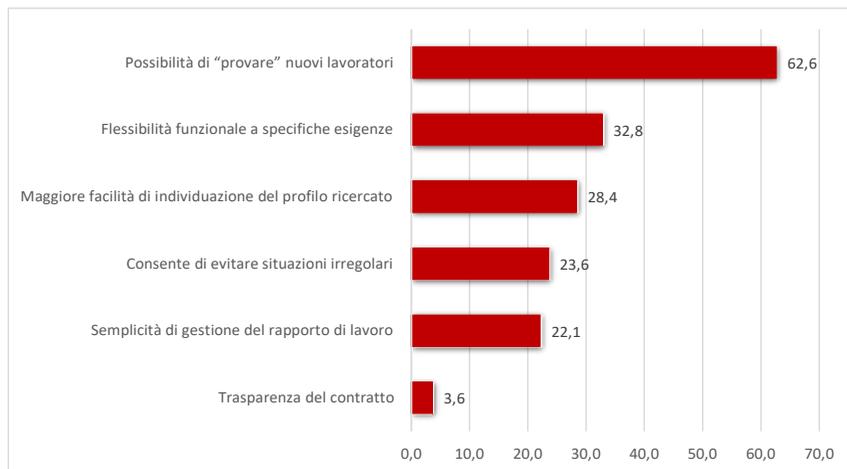
Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, maggio 2023

Ancora una volta le valutazioni sono estremamente differenziate a livello territoriale. Al Nord, dove lo strumento risulta più diffuso, e quindi in grado di esprimere anche con riferimento alle PMI, migliori potenzialità, la maggioranza del campione valuta positivamente l'esperienza del lavoro in somministrazione. Si esprime in tal senso il 59,8% degli intervistati al Nord Ovest e il 57% al Nord Est.

Di contro è soprattutto al Sud che le valutazioni tendono ad essere più critiche e solo il 36,3% dei Consulenti ad esprimere soddisfazione per lo strumento.

Alla richiesta di indicare i principali vantaggi offerti dal lavoro in somministrazione, i Consulenti individuano al primo posto, a notevole distanza dagli altri fattori, la possibilità di provare nuovi lavoratori: indica l'item il 62,6% degli intervistati; al Nord Ovest e al Nord Est la percentuale è ancora più elevata, arrivando rispettivamente al 72,7% e 75,7% (fig. 13 e tab. 8).

**Fig. 13 - Principali vantaggi derivanti dal ricorso al lavoro in somministrazione, secondo i Consulenti del Lavoro, 2023 (val. %)**



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, maggio 2023

A seguire, circa un terzo (32,8%) reputa che sia invece proprio la flessibilità intrinseca del contratto, funzionale alle diverse esigenze delle imprese, ad essere il punto di forza. Meno immediati appaiono invece altri vantaggi, come la facilità di trovare i profili ricercati (28,4%), la possibilità di evitare situazioni di lavoro irregolare (23,6%), la maggiore semplicità di gestione del rapporto di lavoro (22,1%). È da rilevare che al Sud l'effetto anti-irregolarità del contratto di somministrazione, utile proprio per quelle situazioni di lavoro a maggiore rischio di sommerso, perché legate a stagionalità o temporaneità delle attività, rappresenta, per gli intervistati, il secondo fattore di vantaggio: lo indica infatti il 31,2% dei rispondenti al Sud, contro il 15,3% del Nord Est e il 21,7% del Nord Ovest.

**Tab. 8 - Principali vantaggi derivanti dal ricorso al lavoro in somministrazione, secondo i Consulenti del Lavoro, per area geografica, 2023 (val. %)**

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Possibilità di "provare" nuovi lavoratori	72,7	75,7	58,0	48,1	62,6
Flessibilità funzionale a specifiche esigenze	34,2	36,7	34,8	27,1	32,8
Maggiore facilità di individuazione del profilo ricercato	26,8	30,4	31,2	25,9	28,4
Consente di evitare situazioni irregolari	21,7	15,3	23,5	31,2	23,6
Semplicità di gestione del rapporto di lavoro	18,9	16,1	24,0	27,5	22,1
Trasparenza del contratto	1,9	1,3	3,3	7,0	3,6

Fonte: indagini Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, maggio 2023

Di contro, nell'individuare i principali elementi di criticità, oltre al costo dello strumento, segnalato dalla gran parte (74,6%) degli intervistati al primo posto, si evidenzia la difficoltà di recupero dei profili che servono alle imprese, soprattutto al Nord Ovest e al Nord Est e, in seconda battuta, alcuni aspetti attinenti alle specifiche caratteristiche del contratto di somministrazione: la triangolazione con l'azienda somministratrice (21,6%) e la gestione di una risorsa che dipende però dall'altra azienda (20,5%).

In ogni caso, appare evidente come sia l'onerosità di tale strumento contrattuale a rappresentare il principale ostacolo ad una maggiore diffusione tra le PMI. Anche la difficoltà di reperimento dei profili è ascrivibile ad un più generale fenomeno di scarsità

di determinati profili di competenze sul mercato del lavoro, che non alla specificità del contratto di somministrazione.

**Tab. 9 - Principali svantaggi derivanti dal ricorso al lavoro in somministrazione, secondo i Consulenti del Lavoro, per area geografica, 2023 (val. %)**

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
È troppo costoso	79,5	82,2	76,5	63,3	74,6
È difficile trovare i profili che servono alle imprese	41,3	43,7	31,2	24,5	34,4
La triangolazione con azienda somministratrice	17,5	17,0	23,1	27,3	21,6
La gestione di un lavoratore che "dipende da altra azienda"	16,6	12,5	19,6	30,2	20,5
È complesso da gestire	6,2	4,7	7,8	13,8	8,5

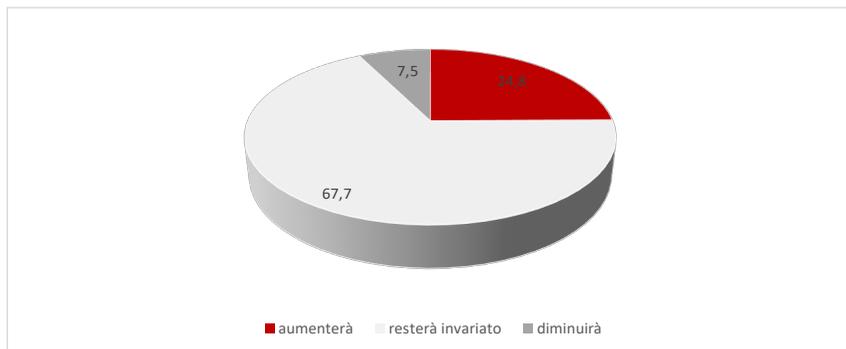
Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, maggio 2023

## **Le tendenze nel biennio 2023-2025: in lieve crescita, soprattutto nella meccanica e nell'hospitality**

Negli ultimi anni, il contratto in somministrazione ha registrato una sensibile crescita di attenzione da parte delle imprese, testimoniato dall'incremento del numero dei lavoratori e da quello delle attivazioni con tale tipologia di contratto. È ipotizzabile che abbia concorso a tale trend anche un maggiore utilizzo di tale tipologia contrattuale da parte delle PMI.

Interrogati su quelle che saranno le tendenze per il prossimo biennio, la maggioranza dei rispondenti – il 67,7% – pensa che il ricorso alla somministrazione per le PMI resterà invariato, ma quasi un quarto (24,8%) reputa invece che vi sarà un aumento. Soprattutto al Nord Est le previsioni sembrano maggiormente all'insegna della crescita, con il 30% dei Consulenti del Lavoro che prevede un incremento di tale tipologia di contratto (fig. 14 e tab. 10).

**Fig. 14 - Andamento previsto del contratto in somministrazione nel biennio 2023-2025 secondo i Consulenti del Lavoro, 2023 (val. %)**



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, maggio 2023

**Tab. 10 - Andamento previsto del contratto in somministrazione nel biennio 2023-2025 secondo i Consulenti del Lavoro, 2023 (val. %)**

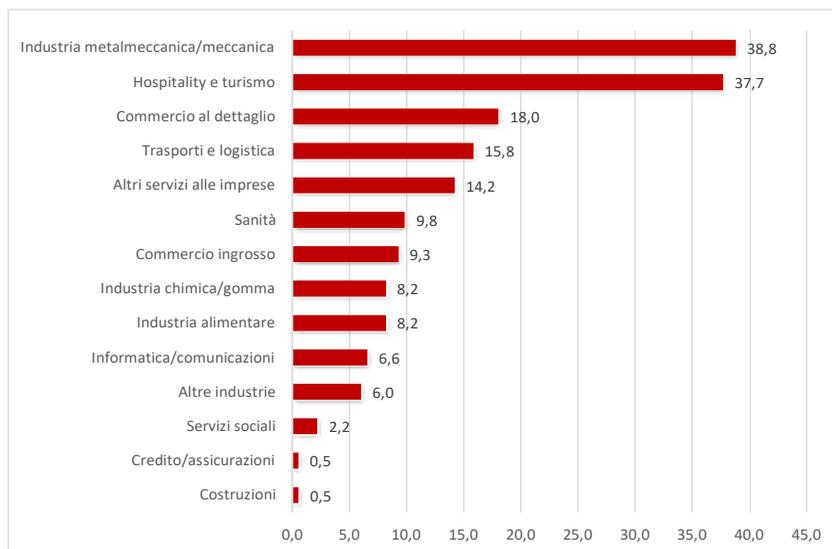
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
aumenterà	24,1	30,0	26,1	20,7	24,8
resterà invariato	68,9	65,3	66,2	69,6	67,7
diminuirà	7,0	4,7	7,6	9,7	7,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, maggio 2023

Alla richiesta di indicare i settori dove è previsto una crescita, gli intervistati indicano ai primi due posti industria metalmeccanica/meccanica (38,8%) e *hospitality* e turismo (37,7%). Seguono il commercio al dettaglio (18%), trasporti e logistica (15,8%) e i servizi alle imprese (14,2%). Sono questi i settori che dovrebbero registrare nei prossimi anni un maggiore utilizzo del contratto in somministrazione (fig. 15).

A seguire, quasi il 10% degli intervistati ha indicato altri settori, quali il comparto sanitario (9,8%), il commercio all'ingrosso (9,3%), l'industria chimica (8,2%) e alimentare (8,2%).

**Fig. 15 - Principali settori in cui i Consulenti del Lavoro prevedono incremento del lavoro in somministrazione nel biennio 2023-2025 (val. %)**



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, maggio 2023

## **L'utilizzo delle piattaforme nell'incontro tra domanda e offerta: un volano per la somministrazione**

Il lavoro in somministrazione costituisce un bacino interessante di applicazione e sviluppo delle nuove tecnologie anche ai fini della facilitazione dell'incontro tra domanda ed offerta di lavoro.

In questa prospettiva si è approfondito l'orientamento dei Consulenti del Lavoro verso tali strumenti, per valutarne l'efficacia e promuoverne un maggiore utilizzo, soprattutto ai fini dei processi di *scouting e recruiting*.

Complessivamente 8 intervistati su 10 esprimono una valutazione positiva delle piattaforme: il 58% le valuta abbastanza positivamente, il 20,1% molto positivamente. Solo il 18,9% esprime un giudizio poco positivo e il 3% del tutto negativo.

**Tab. 11 - Valutazione della diffusione di piattaforme per incontro domanda e offerta lavoro da parte dei Consulenti del Lavoro, 2023 (val. %)**

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Molto positivamente	18,8	18,6	20,1	22,3	20,1
Abbastanza positivamente	60,6	59,5	56,3	56,1	58,0
Poco positivamente	17,9	18,0	20,8	18,9	18,9
Negativamente	2,7	3,8	2,8	2,7	3,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

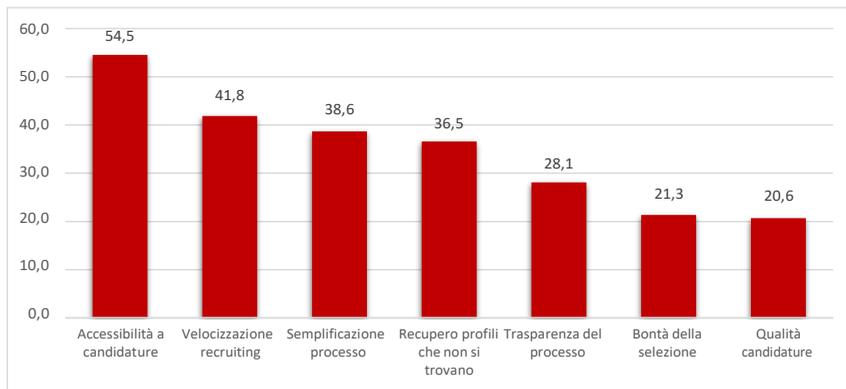
Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, maggio 2023

Tra i fattori giudicati più positivamente, vi è innanzitutto la possibilità di accesso ad un ampio numero di candidature: valuta molto elevata o elevata l'efficacia delle piattaforme su questo aspetto il 54,5% dei rispondenti.

A seguire, viene segnalata la velocizzazione del processo di recruiting (41,8%) e, immediatamente dopo, la semplificazione della selezione e il recupero di profili che sarebbero molto più difficili da trovare secondo i canali tradizionali (fig. 16 e tab. 12).

Sembrerebbe invece più contenuta l'efficacia delle piattaforme su altri aspetti: solo il 28,1% pensa che questa sia elevata o molto elevata con riferimento alla trasparenza del processo selettivo, il 21,3% con riferimento all'esito stesso della selezione, e alla sua bontà, il 20,6% con riferimento alla qualità delle candidature proposte in piattaforma.

**Fig. 16 - % di Consulenti del Lavoro che valutano molto alta e alta l'efficacia delle piattaforme rispetto ai processi selettivi tradizionali (val. %)**



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, maggio 2023

**Tab. 12 - % di Consulenti del Lavoro che valutano molto alta e alta l'efficacia delle piattaforme rispetto ai processi selettivi tradizionali, per area geografica (val. %)**

	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Accessibilità ad ampio numero di candidature	58,8	55,9	50,6	53,0	54,5
Velocizzazione processo di recruiting	43,6	39,7	43,9	40,1	41,8
Semplificazione processo selettivo	40,0	33,5	37,9	41,7	38,6
Recupero profili che non si riescono a trovare	32,3	32,0	36,9	43,2	36,5
Trasparenza del processo selettivo	26,6	22,5	26,8	34,4	28,1
Bontà della selezione (scelta del migliore candidato)	19,5	15,7	21,6	26,6	21,3
Qualità delle candidature	17,9	18,5	18,1	26,6	20,6

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, maggio 2023

## Un'immagine poco definita penalizza lo strumento

Il Consulente del Lavoro è una figura chiave nell'indirizzare le aziende verso la scelta contrattuale più idonea alle esigenze che queste presentano. È importante, pertanto, rilevare che tre Consulenti su quattro (75,2%), alla richiesta specifica di indicare se tendono a consigliare tale strumento alle loro imprese clienti, rispondano negativamente.

Tra le motivazioni addotte, il costo di tale tipologia contrattuale rappresenta di gran lunga la principale. Un dato comprensibile considerate le specificità della clientela dei Consulenti, fatta in prevalenza di piccole e medie imprese, per cui il costo del lavoro costituisce una variabile particolarmente incidente sui bilanci aziendali.

Tale valutazione è trasversale nel Paese, sia nelle aree dove lo strumento ha più diffusione, che in quelle dove l'utilizzo è ancora scarso. Ma va rilevato come al Sud, la quota di Consulenti che dichiara di non consigliare generalmente il lavoro in somministrazione salga al 79,8%.

**Tab. 13 - Orientamento dei Consulenti del Lavoro rispetto al lavoro in somministrazione, per area geografica (val. %)**

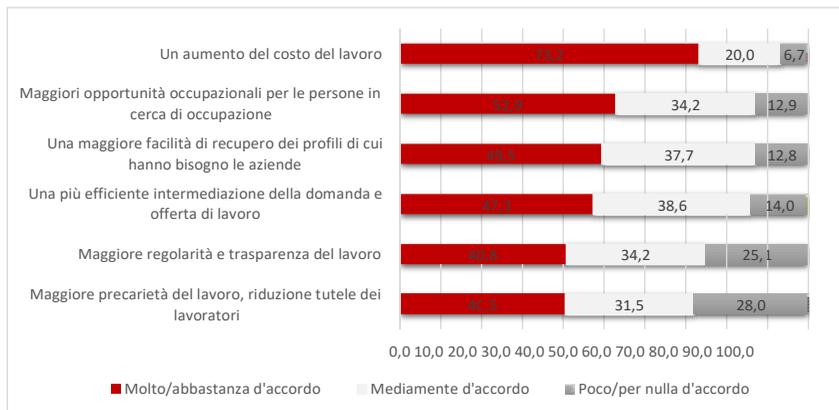
Lei tende a suggerire alle aziende il lavoro in somministrazione nel caso in cui ricorrano le condizioni?	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Sud e Isole	Totale
Tendenzialmente no	73,7	72,0	73,8	79,8	75,2
Tendenzialmente si	26,3	28,0	26,2	20,2	24,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, maggio 2023

Oltre al costo del lavoro va però rilevato come esista un più ampio tema di immagine del lavoro in somministrazione, che interessa anche i Consulenti. Questa appare condizionata da alcuni stereotipi che non portano ad apprezzare appieno i vantaggi che tale strumento contrattuale può apportare. E ciò rappresenta un freno importante all'espansione dello strumento presso il target delle piccole e medie imprese.

Alla richiesta, infatti, di indicare il livello di accordo su una serie di affermazioni, l'unico aspetto su cui il campione risulta avere un'idea netta è l'impatto negativo che questo ha sul costo del lavoro: il 73,2% degli intervistati si dichiara infatti molto d'accordo con questa affermazione (fig. 17).

**Fig. 17 - Livello di accordo dei Consulenti del Lavoro rispetto all'impatto che il lavoro in somministrazione ha su una serie di aspetti (val. %)**



Fonte: indagine Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, maggio 2023

Di contro, sugli altri aspetti, le posizioni tendono ad essere molto ambivalenti.

Poco più della metà (52,9%) si dichiara d'accordo con il fatto che possa essere uno strumento utile per chi cerca un'occupazione, in grado di fornire interessanti opportunità. Il 49,5% concorda con l'affermazione che tale strumento offra maggiore facilità di recupero dei profili di cui hanno bisogno le aziende e, conseguentemente, garantisca una più efficiente intermediazione della domanda di lavoro: concorda con tale affermazione il 47,3%. Più controversa è invece la valutazione sulla qualità del lavoro in somministrazione: a fronte di un 40,5% di intervistati che pensa che tale tipologia contrattuale comporti maggiore precarietà e rischio di riduzione delle tutele, il 28% si dice totalmente contrario, mentre la restante parte non esprime una valutazione chiara.

Anche rispetto alla regolarità e trasparenza del lavoro si registrano simili valori. A fronte del 40,8% che individua nello strumento un'opportunità di regolarizzazione di lavoro che rischierebbe altrimenti di essere svolto in nero, il 25,1% non concorda con tale affermazione, mentre oltre un terzo (34,2%) non esprime una valutazione indicativa al proposito.



*Finito di stampare: giugno 2023*

Il lavoro in somministrazione, dalla sua introduzione nel 2003, è stato protagonista di una lenta ma solida crescita, che l'ha portato, nel 2021, a interessare circa il 5,7% degli occupati dipendenti nel comparto privato, secondo quanto censito dalla Banca dati Inps.

Ma l'evoluzione non è stata solo quantitativa. La crescita dei lavoratori e delle attivazioni, si è accompagnata al consolidamento di uno strumento che ha visto aumentare progressivamente il numero delle giornate medie retribuite per lavoratore, della retribuzione media e soprattutto di quella quota di lavoro professionale, composta di lavoratori assunti stabilmente dalle imprese fornitrici e utilizzati di volta in volta presso le aziende utilizzatrici.

L'indagine condotta dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro in collaborazione con Inplace, società specializzata nella somministrazione di personale, consente di approfondire, grazie ad una rilevazione di campo presso un campione di 2350 consulenti del lavoro, proprio le criticità e gli ostacoli che penalizzano oggi la diffusione di tale forma di lavoro presso le piccole realtà imprenditoriali.



**Fondazione Studi  
Consulenti del Lavoro**  
Consiglio Nazionale dell'Ordine

[inplacework.it](https://www.inplacework.it)   