

PROTAGONISTI

NEL MONDO DEL LAVORO

Luglio - 2024

NUMERO SPECIALE



2024

ANCL:
70 anni di vitalità
Una Categoria proiettata nel futuro
partendo dalle Nostre Radici

15 luglio 2024

Conservatorio di Musica "Giuseppe Verdi"
Via Conservatorio 12, Milano



Unione Provinciale di Milano

**ANCL, 70 ANNI DI VITALITÀ
MA, OGGI COME IERI,
PER AFFRONTARE LE NUOVE
SFIDE BISOGNA FARE
UN SALTO DI QUALITÀ**

IN QUESTO NUMERO

Per leggere
il testo integrale
degli interventi
del convegno clicca 

EDITORIALE

ANCL, 70 ANNI DI VITALITÀ MA, OGGI COME IERI, PER AFFRONTARE LE NUOVE SFIDE BISOGNA FARE UN SALTO DI QUALITÀ

di Alessandro Graziano 3

ANNIVERSARIO ANCL

70 ANNI DI VITALITÀ: UNA CATEGORIA PROIETTATA NEL FUTURO PARTENDO DALLE NOSTRE RADICI

..... 4

“QUI PER CELEBRARE LE NOSTRE RADICI, MA SOPRATTUTTO PER CONTRIBUIRE AL FUTURO DELLA CATEGORIA E DEI GIOVANICONSULENTI DEL LAVORO”

..... 6

PRIMA TAVOLA ROTONDA

IL FUTURO DELLA CATEGORIA DEI CONSULENTI DEL LAVORO, LE SFIDE E LE OPPORTUNITÀ

a cura di Loredana Salis 8

SECONDA TAVOLA ROTONDA

L'ANCL, UN SINDACATO CHE GUARDA AL FUTURO, CON UNITÀ, LUNGIMIRANZA E UMILTÀ

a cura di Stella Crimi 14

SPAZIO ENPACL

“LA MIA MISSION? DIFENDERE IL PIL DI CATEGORIA E FAVORIRE IL SOSTEGNO AI COLLEGHI”

..... 19

ANNIVERSARIO ANCL

UNA COMUNITÀ CHE GUARDA LONTANO: “LA STORIA SIAMO NOI, NESSUNO SI SENTA ESCLUSO”

..... 20

TERZA TAVOLA ROTONDA

IL PASSAGGIO GENERAZIONALE IN CATEGORIA, CHE COSA VOGLIONO I GIOVANI DAL SINDACATO

a cura di Donatella Gerosa 22



Organo ufficiale dell'A.N.C.L.
(Associazione Nazionale
Consulenti del Lavoro)
Unione Provinciale di Milano

SEDE

Via Aurispa, 7 - 20122 - Milano
Tel. 02-58.31.72.41
www.ancl-mi.it

Mensile - Reg. Tribunale di Milano N°
884 del 20/12/88

EDITORE

A.N.C.L. Unione Provinciale di Milano
Via Aurispa, 7 - 20122 - Milano
Tel. 02-58.31.72.41 - Fax 02-58.31.02.53

DIRETTORE RESPONSABILE

Alessandro Graziano

CAPOREDATTORE

Morena Massaini

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Luca Beretta

ANCL, 70 ANNI DI VITALITÀ MA, OGGI COME IERI, PER AFFRONTARE LE NUOVE SFIDE BISOGNA FARE UN SALTO DI QUALITÀ

di Alessandro Graziano

Un anno fa, esattamente il 27 e 28 luglio, su iniziativa del Consiglio Nazionale, si aprivano ad Ostuni (Brindisi) le celebrazioni per il 70° anniversario dell'ANCL. Il 15 luglio scorso, l'Unione Provinciale ANCL di Milano ha voluto chiudere un anno di festeggiamenti e riflessioni con un grande evento di carattere nazionale dal titolo “ANCL, 70 anni di vitalità: una categoria proiettata nel futuro partendo dalle nostre radici”, cui abbiamo voluto dedicare questo numero speciale di Protagonisti. Era un tributo di riconoscenza che sentivamo di dover dare ai padri fondatori della nostra associazione, al dottor Aldo Balzi e ai 71 “tenutari” - come allora venivano definiti i nostri antesignani - che proprio a Milano, nello studio di un notaio in via Pietro Verri, decisero di costituirsi in una libera “Associazione dei Consulenti in materia di Lavoro e Previdenza sociale”. Il 21 settembre del 1958 l'associazione aveva acquisito già una dimensione nazionale e decise di chiamarsi “Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro”. Dobbiamo a quel coraggioso gruppo di colleghi se oggi svolgiamo questa splendida e sempre più affascinante professione. E lo dobbiamo ai gruppi dirigenti che da allora si sono succeduti alla guida del nostro sindacato (e nel nostro evento ce lo ha ricordato l'ex presiden-

te ANCL Giuseppe Innocenti) se abbiamo ottenuto il nostro Albo professionale (12 ottobre 1964), l'ENPACL (23 novembre 1971), e la riserva di legge in favore dei Consulenti del Lavoro con l'istituzione dell'Ordine (legge 12/79).

Tutti questi turning points decisivi per la crescita della categoria li ha ottenuti il nostro sindacato, ricordiamocelo sempre. Ma l'ANCL non ha mai dormito sugli allori, oggi ci sono nuove sfide da affrontare, nuovi traguardi da raggiungere in un mondo che cambia rapidamente e che ci obbliga a cambiare anche noi e a migliorarci senza soluzione di continuità. Per questo, nelle tre tavole rotonde del convegno/evento - di cui riportiamo su Protagonisti quasi per intero il dibattito - abbiamo voluto fare il punto, riflettere sui problemi e sulle opportunità che ci troviamo ad affrontare oggi e nel prossimo futuro: dal passaggio generazionale all'arrivo nei nostri studi (e non solo) dell'Intelligenza Artificiale, dalla necessità dell'aggregazione all'evoluzione del nostro core business, per dare più valore aggiunto alla professione, per fare il salto di qualità dal cedolino alla strategia d'impresa e alla gestione della risorsa umana.

Faccio fatica ad immaginare la nostra categoria in grado di resistere e prosperare in un contesto tanto difficile e competitivo come

quello attuale, senza una solida rappresentanza sindacale. La mia concezione di sindacato e quello per cui ho cercato di spendermi in prima persona, è quella di un “luogo dell'anima” in cui tutti i colleghi possano sentirsi a casa e penso che anche gli anni della mia presidenza siano andati in quella direzione. Posso dirlo ora, dato che sono a fine mandato e non mi ricandiderò. Ringrazio qui, dopo averlo fatto di persona nel corso dell'evento, tutti i numerosissimi colleghi, i dirigenti di categoria, del sindacato, dell'ENPACL, gli sponsor, i consiglieri e la segreteria dell'UP di Milano, che hanno contribuito all'ottima riuscita della manifestazione. Buone vacanze a tutti e lunga vita all'ANCL.



70 ANNI DI VITALITÀ: UNA CATEGORIA PROIETTATA NEL FUTURO PARTENDO DALLE NOSTRE RADICI

L'UP ANCL DI MILANO HA VOLUTO CHIUDERE CON UN GRANDE EVENTO, NAZIONALE SIA DI RICORDO CHE DI RIFLESSIONE, UN ANNO DI INCONTRI PER CELEBRARE LA NASCITA E LA STORIA DEL NOSTRO SINDACATO



IMPORTANTI CONQUISTE

Nella foto, in primo piano, Giuseppe Innocenti, presidente ANCL dal 1980 al 1986, che ha ricordato la conquista delle leggi 1081/64 e 12/79.

GENERAZIONI DIVERSE, UNO STESSO FINE

Prima dell'inizio delle tavole rotonde, il convegno ha voluto ringraziare pubblicamente alcune figure storiche dell'Associazione. Nella foto, da sinistra: Giuseppe Innocenti, Alessandro Graziano, Stella Crimi, Loredana Salis, Donatella Gerosa, Roberto De Lorenzis, Gianni Zingales (in rappresentanza di Tina Boneschi), Potito di Nunzio e Dario Montanaro.



Il 15 luglio, presso il Conservatorio di Musica "Giuseppe Verdi", l'UP ANCL di Milano ha voluto chiudere con un evento ricco di ricordi e suggestioni, ma anche con riflessioni che guardano al futuro della professione e della categoria, un anno di incontri per celebrare il settantesimo anniversario della nascita dell'ANCL. Il convegno, dall'esattivo titolo "ANCL: 70 anni di vitalità. Una categoria proiettata nel futuro partendo dalle nostre Radici", si è svolto presso il Conservatorio di Musica "Giuseppe Verdi" e ha visto una grande partecipazione di colleghi e dirigenti sindacali di tutta Italia, anche in videoconferenza. Dopo i saluti istituzionali e il ringraziamento ai numerosi sponsor, vi è stata la proiezione del video - con colonna sonora di "Eh... già", di Vasco Rossi - realizzato dal collega Pietro Campo e dall'ANCL nazionale, che racconta la storia del nostro sindacato. Poi Stella Crimi, che ha svolto il ruolo di presentatrice dell'evento, ha chiamato sul palco per ringraziarle, alcune figure storiche dell'Associazione: Giuseppe Innocenti, Roberto De Lorenzis, Dario Montanaro, Potito di Nunzio e, in rappresentanza di Martina Boneschi, Gianni Zingales. Prendendo la parola, Innocenti ha voluto ricordare ciò

che lui e la dirigenza ANCL hanno fatto tra il 1964 e il 1979, in particolare per ottenere la legge 1081 del 12 ottobre 1964 che ha istituito l'Albo dei Consulenti del lavoro e la legge 12 dell'11 gennaio 1979, contenente le norme per svolgere la professione: "Io sono diventato Consulente nel 1963, allora ero il più giovane, ora sono il più vecchio. Quella che ha vinto allora è stata una vera, grande squadra, che non si fermava mai: avevamo quelli che correvano per i ministeri, quelli che andavano in Parlamento a "minacciare", consentitemi il termine, i deputati perché si voleva la legge, che poi abbiamo avuto. Confrontatela con tutte le altre leggi delle libere professioni: la legge 12 è l'unica legge che dal 1979 non ha avuto bisogno di modifiche, perché guardava già molto avanti e questo ha permesso alla categoria di fare i passi che ha fatto e io sono orgoglioso di essere ancora qua a ricordare quella squadra". Sono poi cominciate le tre tavole rotonde previste. La prima, coordinata da Loredana Salis, sul tema: "Il futuro della categoria"; la seconda, coordinatrice Stella Crimi, su: "Il sindacato oggi e domani"; la terza, coordinata da Donatella Gerosa, su "Il passaggio generazionale in categoria: che cosa vogliono i giovani dal sindacato".

“QUI PER **CELEBRARE** LE NOSTRE **RADICI**, MA SOPRATTUTTO PER **CONTRIBUIRE** AL **FUTURO** DELLA **CATEGORIA** E DEI GIOVANI CONSULENTI DEL LAVORO”

L'INTERVENTO DI APERTURA DEL PRESIDENTE DELL'UNIONE PROVINCIALE ANCL DI MILANO ALESSANDRO GRAZIANO, CHE HA RIMARCATO IL VALORE DELL'UNITÀ NELLA CITTÀ DOVE IL NOSTRO SINDACATO È NATO

SIAMO ANCORA QUA!
Alessandro Graziano durante il suo intervento al convegno. Accanto a lui Loredana Salis, Stella Crimi e Donatella Gerosa.

Eh... già, siamo ancora qua! Carissime colleghe e colleghi, innanzitutto grazie a tutti i partecipanti, agli ospiti, agli sponsor e anche a chi, pur non potendo essere presente, ci sostiene comunque idealmente a distanza. Oltre al

mio personale benvenuto e saluto vi porto anche quelli di tutto il Consiglio dell'ANCL UP di Milano. È un onore per me, in qualità di presidente dell'Unione Provinciale di Milano rivolgermi a voi in questa occasione speciale: l'evento di chiusura del settantesimo anniversario della nascita dell'ANCL. Settant'anni di vitalità, di impegno e di crescita, che ci hanno portato fin qui e che ci proiettano verso un futuro - io credo - ancora più promettente. Il fatto che proprio qui a Milano si concluda questo anno di celebrazioni e di riflessioni per me ha un significato molto importante. È proprio qui a Milano, infatti, che il sindacato è nato ed è anche grazie alla determinazione di tanti colleghi milanesi se a quel tempo si prese coscienza del ruolo sociale che la nostra funzione ricopre.

Questa presa di coscienza ha fatto sì che i “tenutari” divenissero Consulenti del Lavoro, con un proprio albo ed una propria cassa professionale, dando piena dignità libero-professionale alla nostra categoria. Da questo primo nucleo si sono poi sviluppati progetti, idee e nuove forme di organizzazione, che hanno portato il sindacato ad avere un peso e un ruolo sempre più rilevanti a livello nazionale, nonché una struttura istituzionale con una connotazione politica più marcata, come è naturale in ogni realtà associativa e sindacale di ampio respiro. È vero che per tanti anni ci sono state vicissitudini e contrasti tra Milano e il sindacato nazionale, ma voglio in questa sede rivendicare il ruolo che Milano ha avuto anche nel tortuoso percorso di riappacificazione: proprio qui a Milano, due anni fa, al Te-

atro Lirico/Gaber, abbiamo celebrato il ventennale della riunificazione avvenuta nel 2002 tra Siclam e UCLA, poi entrati in ANCL. Questa unità sindacale credo sia il risultato più prezioso che gli sforzi di una generazione di colleghi abbia prodotto contribuendo significativamente a dare alla categoria il peso che merita, fino al punto di esprimere oggi un Ministro del Lavoro. Oggi non siamo qui solamente per celebrare le nostre radici, ma soprattutto per gettare uno sguardo al futuro. Per questa giornata abbiamo scelto il simbolo dell'albero che cresce, perché esso è un corpo unico, solido, ma vivo e in continuo movimento, proiettato verso l'alto e verso il futuro e che non può prescindere da nessuna delle sue parti. L'albero non vive senza radici e non vive senza i rami che portano nuovi germogli.

A questi temi molto “green” dedicheremo ampi spazi nelle tavole rotonde che seguiranno. Un detto buddista recita: “Se vuoi capire le cause del passato, guarda i risultati che si manifestano nel presente. E se vuoi capire quali risultati si manifesteranno nel futuro, guarda le cause poste nel presente”. Le cause che poniamo nel presente oggi sono i nuovi rami e germogli di quest'albero di cui facciamo parte. Questi germogli sono i progetti futuri e soprattutto le nuove generazioni, non solo da un punto di vista anagrafico, ma anche di ruoli e competenze, che assicureranno alla categoria di poter vivere e prosperare in futuro. Molti di noi, come colleghi di lungo corso, facciamo parte delle radici o del fusto di questo albero che è l'ANCL e perciò abbiamo nei confronti del futuro

un'enorme responsabilità, affinché non si commettano gli errori del passato e si possa continuare nell'unità che ha contraddistinto la categoria negli ultimi venti anni. Per fare ciò serve coraggio e sacrificio, lo comprendo, perché, come recita un proverbio africano, “Chi pianta gli alberi non ne godrà l'ombra”, ma è nostro dovere sostenere con spirito positivo chi verrà dopo di noi, perché tutte le nostre conquiste e quelle di chi ci ha preceduto non vadano perdute. Unità, armonia e valorizzazione della partecipazione individuale rivolta ad un fine collettivo sono tutti ingredienti che hanno fatto prosperare il sindacato negli ultimi venti anni ed è anche per questo che come location di questo evento abbiamo scelto il Conservatorio di musica “Giuseppe Verdi” di Milano. L'ANCL, proprio come un'orchestra in cui nessuno è protagonista, ma in cui ciascuno partecipa all'esecuzione della melodia, ci è sembrata subito un'immagine calzante. Sarà importante che il successore di Dario rivesta le caratteristiche di un buon direttore di orchestra. Un ringraziamento a chi ha lavorato dietro le quinte: collaboratrici ANCL Milano e Nazionale, a tutte le colleghe e colleghi che parteciperanno alle tavole rotonde, agli ex Presidenti ANCL presenti e no e al Presidente dell'ENPAFL Sergio Giorgini. Ma non voglio togliere altro tempo ai lavori delle tre tavole rotonde in programma e per questo auguro a tutti noi un futuro prospero e ricco di successi.

UNA GRANDE PARTECIPAZIONE, IN PRESENZA E IN VIDEOCONFERENZA

Nella foto, uno scorcio della platea della grande sala del Conservatorio di Musica “Giuseppe Verdi” di Milano. Moltissimi colleghi di tutta Italia hanno assistito all'evento.



IL FUTURO DELLA CATEGORIA DEI CONSULENTI DEL LAVORO, LE SFIDE E LE OPPORTUNITÀ

COME CAMBIA IL RUOLO DEI CONSULENTI DEL LAVORO PER RIMANERE COMPETITIVI IN UN CONTESTO SOCIALE E PROFESSIONALE IN RAPIDA TRASFORMAZIONE, DENTRO IL QUALE LA CATEGORIA È CHIAMATA A FARE UN SALTO DI QUALITÀ

A cura di Loredana Salis

LOREDANA SALIS

Consigliere dell'UP ANCL di Milano, coordinatrice della tavola rotonda.



Oggi ci troviamo qui per discutere delle sfide, delle opportunità e del ruolo cruciale che i Consulenti del Lavoro svolgono nella nostra società, non solo dal punto di vista professionale, ma anche sotto l'aspetto sociale ed etico, argomento che sempre di più interessa imprese e professionisti. Come sappiamo, viviamo in un'epoca caratterizzata da rapidi cambiamenti e incertezze. Le tecnologie emergenti, le trasformazioni del mercato del lavoro e le evoluzioni normative stanno ridisegnando il panorama professionale. In questo contesto, in continua evoluzione, il ruolo del Consulente del Lavoro è più rilevante che mai. Siamo chiamati a guidare aziende e lavoratori attraverso le complessità delle normative sul lavoro, promuovendo non solo l'efficienza e la produttività, ma anche l'equità, la legalità e il benessere sociale.

Negli ultimi anni abbiamo assistito a significative trasformazioni della nostra professione. L'introduzione di tecnologie avanzate, da ultimo l'Intelligenza Artificiale, stanno cambiando il modo in cui svolgiamo molte delle nostre attività quotidiane. Questi strumenti ci offrono opportunità straordinarie per migliorare l'efficienza e la precisione del nostro lavoro. Tuttavia sollevano anche interrogativi importanti su come si evolverà il nostro ruolo e su quali competenze saranno necessarie per rimanere competitivi.

Non dobbiamo dimenticare che, mentre ci adattiamo a queste innovazioni, il nostro impegno etico rimane al centro della nostra professione. Il quadro normativo, lo vediamo, sta diventando sempre più complesso. Il nostro compito non è solo quello di adeguarci, ma di anticipare e guidare i nostri clienti attraverso queste evoluzioni. Vorrei poi segnalare che, in occasione degli Stati Generali, evento celebrativo del 45° anniversario della Legge istitutiva n. 12/1979 organizzato dal CNO, è stato presentato il risultato della ricerca dell'Ufficio Studi dei Consulenti del Lavoro dello scorso

gennaio 2024. Da tale rapporto emerge che i Consulenti del Lavoro negli ultimi 5 anni sono stati in costante aumento e che quasi l'80% delle imprese intervistate si avvale delle nostre prestazioni. Negli ultimi anni, poi, i Consulenti hanno progressivamente diversificato l'offerta dei servizi professionali, spaziando su ambiti nuovi, in linea con i cambiamenti normativi e organizzativi che hanno interessato il mercato. In questo scenario, l'aggregazione tra colleghi potrebbe assumere un'importanza vitale. Con l'avvento dell'Intelligenza Artificiale le nostre attività quotidiane subiranno delle trasformazioni: quali competenze saranno fondamentali per i Consulenti del Lavoro del futuro?

Oggi ci riuniamo per discutere proprio di queste sfide e delle opportunità che ci attendono. Sono con noi un gruppo di colleghi che condivideranno le loro esperienze e le loro prospettive, le loro intuizioni sul futuro della nostra professione. Discuteremo anche dei cambiamenti normativi e di come possiamo prepararci per affrontarli al meglio. Parleremo del ruolo sociale ed etico dei Consulenti del Lavoro e di come questi devono agire in un sistema sociale sempre più improntato verso l'etica e l'inclusione sociale. Questa tavola rotonda non è solo un'opportunità per ascoltare i nostri esperti, ma anche per dialogare, confrontarsi e imparare gli uni dagli altri.

Ora, senza ulteriori indugi, permettetemi di presentarvi i nostri illustri relatori. Sono con noi:

Luca Piscaglia,
Presidente ANCL Emilia Romagna;
Roberto De Lorenzis,
Presidente Confprofessioni Liguria;
Luca Paone,
Consigliere Nazionale dell'Ordine;
Potito Di Nunzio,
Presidente del CPO di Milano;
Graziana Casieri,
Presidente UP ANCL di Brindisi;
Enrico Vannicola,
Presidente di Confprofessioni Lombardia.

AGGREGAZIONE E INTELLIGENZA ARTIFICIALE SARANNO LE RISPOSTE GIUSTE?

Nella foto, un momento della discussione della prima tavola rotonda, da sinistra: Luca Piscaglia, Roberto De Lorenzis, Luca Paone, Loredana Salis, Potito di Nunzio, Enrico Vannicola e Graziana Casieri.



**LUCA PISCAGLIA**

“L’Intelligenza Artificiale consentirà ai Consulenti del Lavoro di dedicare più tempo ad attività strategiche e consulenziali”.

Luca Piscaglia, tu militi da molti anni in categoria ed hai avuto ruoli strategici, anche in campo nazionale, uno su tutti il tuo ruolo nel CdA di Teleconsul fin dai suoi albori: che cosa ci puoi dire sul futuro della categoria? Quali sono le opportunità emergenti che dovremmo cogliere?

La professione sta attraversando una fase di trasformazione significativa, che richiede una visione futura strategica. Questa evoluzione è influenzata da diversi fattori, tra cui: l’innovazione tecnologica, il cambiamento delle dinamiche lavorative, la crescente necessità di nuove funzioni legate alle risorse umane, le relazioni sindacali e la crescente importanza della gestione dei dati del personale.

Il Consulente del Lavoro non è più solo un professionista che gestisce buste paga e adempimenti burocratici. Oggi, la sua funzione si estende a un ruolo strategico all’interno delle organizzazioni, all’interno delle quali è visto come un partner fondamentale, soprattutto per le PMI. Questo cambiamento è supportato da importanti percorsi formativi che l’ANCL, sia nazionale che locale, sta proponendo.

La digitalizzazione e l’uso delle tecnologie stanno rivoluzionando il settore. I Consulenti del Lavoro devono adattarsi ai nuovi strumenti e alle nuove metodologie che, se correttamente implementate, contribuiranno a migliorare l’efficienza e la qualità dei servizi offerti. L’integrazione di soluzioni tecnologiche consente, infatti, di liberare risorse permettendo ai professionisti di concentrarsi su attività a maggior valore aggiunto.

L’intelligenza artificiale (AI) offrirà numerosi vantaggi ai Consulenti del Lavoro, trasformando il loro ruolo. Questo consentirà di dedicare più tempo ad attività strategiche e consulenziali. I Consulenti del Lavoro possono utilizzare strumenti di AI per formare e aggiornare il personale su normative e best practices. La gestione dei dati del personale è diventata cruciale. I Consulenti del Lavoro devono saper utilizzare i dati per analizzare le performance e le competenze dei dipendenti, contribuendo a creare strategie di sviluppo e formazione più efficaci. L’analisi dei dati non solo migliora la gestione delle risorse umane, ma offre anche un vantaggio competitivo alle aziende.

La gestione dei dati del personale attraverso la Business Intelligence (BI) rappresenta il percorso obbligato di ogni studio, che indirizzerà la professione verso un approccio strategico fondamentale per le risorse umane. Questo consente di identificare tendenze e problematiche, come un aumento del fatturato o una concessione della produttività in specifici reparti. Utilizzando strumenti di BI, i responsabili HR possono prendere decisioni informate basate su dati concreti, piuttosto che su intuizioni. Le soluzioni di BI offrono dashboard intuitive che semplificano la comprensione dei dati: anche chi non ha competenze analitiche può accedere facilmente alle informazioni chiave e questo consentirebbe una gestione più efficace delle risorse umane.

Le grandi praterie iconicamente richiamate dal nostro presidente

**ROBERTO DE LORENZIS**

“Oggi serve più aggregazione, che aiuta a risolvere molti problemi, da quello degli investimenti a quello della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro”.

Montanaro ad inizio del suo mandato stanno sempre più prendendo forma: bisogna sapere andarsela a conquistare. In questo percorso il ruolo dell’ANCL sarà sempre più strategico a fianco di noi Consulenti del Lavoro.

Roberto De Lorenzis, sei Presidente di Confprofessioni Liguria, ma sei stato anche presidente nazionale ANCL per oltre 10 anni e consigliere ENPACL dal 2007 al 2011: come vedi il futuro della nostra professione? Quali sfide ci attendono? Il ruolo del Consulente del Lavoro sarà ancora un ruolo sociale?

Parto dalle considerazioni che ha fatto Luca, che non posso non condividere e, sia vedendola dal palcoscenico di Confprofessioni, ma ancora di più da quello dell’ANCL di cui ancora mi sento parte, credo che noi abbiamo una missione, quella di salvare il modello libero professionale. Un modello che non è fatto solo di profitto, come accade per le multinazionali. La nostra forza è quella di essere vicini al cliente, di assisterlo nel momento del bisogno e quindi credo che ci sia un futuro sempre più ricco, a maggior ragione per noi che ci occupiamo di

**LUCA PAONE**

“Sulle nuove competenze andrei cauto. Abbiamo delle esclusive, teniamocene care e stiamo attenti a toccare la legge 12: potrebbe portarci in vicoli ciechi”.

risorse umane, di persone. Ma dobbiamo attrezzarci in quelli che sono i nostri punti deboli. Come per l’Intelligenza Artificiale: dobbiamo arrivarci prima di tutti gli altri. E per fare questo sono richiesti investimenti notevoli, perché tutti quelli che abbiamo fatto finora non sono niente a confronto. Dobbiamo darci un’organizzazione, molti nostri studi sono ancora unipersonali. Dobbiamo trovare un equilibrio tra tempi di vita e di lavoro se vogliamo che i giovani si affaccino alla professione. Oggi serve più aggregazione, che aiuta a risolvere molti problemi, quello degli investimenti che occorre fare, quello organizzativo, quello della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, perché se si è in tanti ci si dividono le incombenze, perché se si è in tanti le donne che decidono di avere una famiglia non sono drammaticamente costrette a scegliere tra la professione e la famiglia, tra scontentare un cliente o un familiare.. Poi c’è l’avvicendamento generazionale: dobbiamo fare spazio ai giovani che entrano negli studi, è giusto che i giovani ascoltino noi che abbiamo esperienza, nel mio caso 46 anni di attività, ma è anche giusto che noi ascoltiamo loro. Dal

punto di vista finanziario vanno aiutati, ma gli strumenti ci sono, come l’IVA forfettaria. In tutto questo l’ANCL ha sempre dato le risposte e percorso i tempi, ha sempre avuto le intuizioni. Ottomila iscritti, ottomila colleghi che pagano le quote: mettiamoli in fila, sono tanti, è una forza. Sono convinto che l’ANCL continuerà anche in futuro a dare le risposte adeguate.

Luca Paone, anche tu hai svolto molti incarichi in ANCL ed ora sei Consigliere Nazionale dell’Ordine ed anche vice presidente di Fondazione Lavoro: che cosa ci puoi dire sul futuro della nostra professione? A tuo giudizio, è necessario che si acquisiscano delle nuove competenze?

Noi siamo i professionisti delle risorse umane, perdonatemi questa sottolineatura che deriva dall’esperienza che sto facendo in Fondazione Lavoro, che è l’agenzia per il lavoro dei Consulenti del Lavoro. Questo ci dà la grande opportunità di prenderci carico delle persone, non solo nel momento in cui sono nelle nostre aziende, ma anche quando dobbiamo prenderci cura della loro riqualificazione professionale per un nuovo accompagnamento al lavoro. Credo che se dobbiamo pensare al futuro mi piacerebbe che il Consulente del Lavoro prendesse coscienza di questo suo ruolo sociale, etico, di accompagnamento alla persona, perché noi gestiamo le risorse umane non solo quando amministriamo il personale delle nostre aziende, ma anche quando ci prendiamo cura della loro professionalità e riqualificazione, quindi noi diventiamo esperti orientatori nel mercato del lavoro. Si parlava prima della collaborazione tra colleghi: qui si gioca il nostro futuro. Noi dobbiamo essere in grado di favorire e, se mi posso permettere, dobbiamo essere un po’ più coraggiosi nelle scelte politiche e previdenziali che andiamo a fare. Abbiamo ancora difficoltà a favorire le aggregazioni, un tema a me particolarmente caro, essendomi

occupato dei praticanti nelle scorse consiliature del Consiglio Nazionale. Spesso, purtroppo, avviamo i giovani alla professione per poi abbandonarli. No, noi dobbiamo essere in grado di trattenerli nei nostri studi, garantire loro delle opportunità lavorative, un futuro professionale. È importante quindi fare orientamento professionale. Noi abbiamo provato questa esperienza del Truck. Per chi non lo sapesse, abbiamo portato un Tir nelle piazze d’Italia. È stata l’occasione per incontrare giovani sul territorio, fare orientamento professionale di categoria, incontrare le istituzioni. Dobbiamo concentrarci di più sull’orientamento professionale, so che Milano è molto sensibile su questo aspetto. Futuro tecnologico: non spaventiamoci, la sfida è cogliere le sollecitazioni che arrivano ed essere pronti. Quindi, la riorganizzazione e la digitalizzazione dei nostri studi va accompagnata dal coinvolgimento dei giovani. Un altro argomento a me caro è la sinergia tra enti e istituzioni, enti sindacali e no, a livello territoriale e nazionale. Evitiamo le duplicazioni, mettiamo in rete le esperienze che ognuno di noi fa. L’ANCL deve avere il ruolo di collettore. Sulle nuove competenze, invece, andrei cauto. Abbiamo delle esclusive, teniamocene care e stiamo attenti a toccare la legge 12 perché questo potrebbe portarci in vicoli ciechi. Piuttosto parliamo di nuove competenze: la pianificazione previdenziale, l’Asseco, la mediazione civile, le politiche attive e il ruolo più importante che avremo nella gestione degli appalti.

Potito di Nunzio, Presidente del CPO di Milano, sei stato anche presidente ANCL Lombardia, e sei stato uno dei fautori dell’unificazione in ANCL tra Siclam e UCLA, di cui sei stato presidente: come vedi la professione nel futuro, anche in considerazione dell’avanzata sempre più preponderante dell’Intelligenza Artificiale? È un pericolo o un’opportunità?

**POTITO DI NUNZIO**

“Dobbiamo inserirci nella strategia di impresa e aiutare l'imprenditore a fare strategia, dunque a far crescere le imprese, perché così cresciamo anche noi”.

Innanzitutto grazie ad Alessandro Graziano, all'organizzazione del convegno e all'UP di Milano. Sul futuro, dico: ma ci dobbiamo spaventare? Giammai: per uno che ha cominciato a fare le paghe a ricalco... siamo ancora qua! Io sono un inguaribile ottimista, quindi non vedo negatività nel futuro. A una condizione: che modifichiamo il nostro modo di pensare e di agire. Quando mi sono affacciato al sindacato era il 1976 mi hanno detto: “Guarda che le paghe andranno a morire”. E siamo ancora qua! Quindi, il discorso qual è? Noi stiamo cercando di togliere quell'etichetta che ci ha accompagnato per anni, anche perché la busta paga, oggi, ha il valore aggiunto più basso della nostra attività, e perché la concorrenza è spietata, se non hai altro. Ecco l'esigenza di utilizzare l'Intelligenza Artificiale, che è una grande opportunità perché noi dobbiamo interpretare i dati che abbiamo e rivenderli ai nostri clienti. Non dobbiamo più essere fornitori di cedolini, punto. Noi abbiamo nei nostri studi delle banche dati fenomenali con cui possiamo scoprire e fare grandi cose. Possiamo e dobbiamo dire al nostro cliente che cosa sta succedendo nella sua azienda.

Il nostro ruolo non è più quello di fornitore di dati, ma di interpreti dei dati. Sapete che abbiamo fatto col Politecnico di Milano un lavoro grandioso, ci siamo fatti dare dai colleghi gli Uniemens anonimi. Li abbiamo letti ed abbiamo scoperto davvero un mondo! Non soltanto la conferma del gender gap retributivo, ma che addirittura il secondo livello di contrattazione collettiva non funziona perché le piccole imprese pagano a Milano il 27% in meno delle medie imprese. Tutto questo per dirvi l'importanza dei dati. L'Intelligenza Artificiale, permettetemi di dirlo, è stupida. Se tu non le insegni lei non ti insegna. Quindi l'AI va sfruttata, è uno strumento.

L'Intelligenza Artificiale è fondamentale ma la dobbiamo conoscere e capire che il mondo è cambiato. E allora se il mondo è cambiato noi dobbiamo cambiare con il mondo e, tra l'altro, non dobbiamo aspettare le leggi sulla legge 12: abbiamo una professione che non ha pari. Laddove si fermano gli altri noi andiamo avanti. L'avvocato si ferma al diritto, ma vai a chiedergli che cosa succede in termini previdenziali, di fiscalità o welfare aziendale: ti manda dal Consulente del Lavoro. Vogliamo parlare del commercialista? Si ferma ai puri numeri.

La gestione del personale è fondamentale per noi, è su questo che le aziende chiedono il nostro aiuto. E qui voglio fare un appello che faccio da anni: noi non dobbiamo essere più quelli che gestiscono solo le microimprese, anche se sono una parte importante in Italia. Ci sono tante imprese medie e grandi che hanno bisogno della nostra professionalità: non lasciamole in mano ai Centri servizi. Noi dobbiamo sempre essere un passo avanti, cercare di interpretare il presente per proiettarci nel futuro. La nostra professione ha delle opportunità importantissime, ma dobbiamo inserirci nella strategia di impresa e aiutare l'imprenditore a fare strategia, dunque a crescere, anche perché in Italia soffriamo di nanismo perché, si dice, “sotto i 15 dipendenti è meglio”, perché “il

**GRAZIANA CASIERI**

“Non mi spaventa l'Intelligenza Artificiale, anzi, se serve per dare un contributo. Non potrà mai sostituirci nessuno, tanto meno l'AI”.

sindacato è un danno”: ma chi l'ha detto? Senza la risorsa umana non si va da nessuna parte, cerchiamo di far crescere le imprese perché così cresciamo anche noi. Forza ANCL.

Graziana Casieri, Presidente ANCL UP Brindisi: sulla base della tua esperienza, ritieni che l'aggregazione, il networking tra colleghi possa essere determinante per la crescita della categoria?

Come Graziana Casieri sono nel pieno dello sviluppo della professione, tanto assorbita da queste sfide quotidiane che non riesco a vedere il futuro o a immaginarlo insieme all'evoluzione della categoria. Però, per me, avere l'ANCL è come avere le spalle coperte perché posso in qualsiasi momento confrontarmi con professionisti che possono insegnare qualcosa anche agli altri, quelli più giovani di me – non sono né giovanissima né senior, sono diversamente giovane – che sono nella fascia di chi ha ancora bisogno di apprendere. Oltre ai giovani vorrei aggiungere anche le donne. Il nostro Ordine professionale è ormai uno dei primi per presenza femminile e ci saranno sempre più donne iscritte e con un ruolo dirigenziale.

**ENRICO VANNICOLA**

“Il ruolo di Confprofessioni si gioca soprattutto sul contratto, ma da questo si sviluppano funzioni della bilateralità che portano benefici anche ai singoli professionisti”.

Non mi spaventa l'Intelligenza Artificiale – anzi – se serve per dare un contributo: non potrà mai sostituirci nessuno, tanto meno l'AI. Come diceva di Nunzio, siamo psicologi del cliente perché non facciamo solo paghe, sappiamo ascoltare. L'AI può aiutarci a lavorare e a dedicare più tempo alla nostra vita personale.

Enrico Vannicola, sei presidente di Confprofessioni Lombardia e fai parte dell'Ufficio di presidenza dell'ANCL nazionale. Due domande per te: che ruolo avrà la Confederazione nel supporto delle associazioni e dei singoli professionisti? I nuovi adempimenti spesso ci impediscono di intraprendere nuove attività o di dedicarci alla consulenza giuslavoristica. Tu che cosa ne pensi?

Una premessa: la Confederazione svolge un ruolo difficile, però ha anche un punto di forza: essere interlocutore pressoché unico della rappresentanza delle associazioni nei confronti dei decisori politici. E sappiamo bene che questi ultimi, quando non vogliono decidere preferiscono la divisione degli interlocutori. Il ruolo della Confederazione si gioca soprattutto sul

contratto collettivo, ma da questo sono state poi sviluppate funzioni legate alla bilateralità che portano benefici anche ai singoli professionisti. Sicuramente è centrale l'importanza dell'Ordine. Mai come in questo periodo credo che vada rilanciata la promozione della figura del professionista iscritto a un Ordine, l'importanza della deontologia, la garanzia che un professionista iscritto a un Ordine porta con sé. Ma a volte i colleghi non conoscono le opportunità che arrivano dal contratto collettivo piuttosto che dalla bilateralità. Sostegno al reddito: in Confederazione abbiamo un consorzio fidi che molti colleghi non sanno neppure che esista. Se io voglio sostenere un investimento per lo sviluppo dello studio ho un supporto anche di tipo finanziario. E se il giovane professionista non ha beni personali ha comunque un consorzio fidi di supporto.

Per venire alla seconda parte della tua domanda sulle nuove competenze e gli adempimenti: tutte le ricerche che abbiamo fatto, anche l'ultimo progetto col Politecnico di Milano, dicono che i colleghi nel 97% dei casi fanno l'amministrazione del personale, fanno la consulenza giuslavoristica e un po' di contabilità ordinaria semplificata, mentre tutto il resto è relegato a meno del 5%. I nostri lungimiranti padri fondatori sono partiti dal nulla, da un'autorizzazione, fino al riconoscimento dell'Ordine. La successiva dirigenza di categoria ha conquistato poi tantissime nuove competenze, che però spesso non utilizziamo per mancanza di tempo. Su questo aspetto l'ANCL credo stia facendo tanto, perché la mappatura fatta sull'attività dei nostri studi non è stata fine a sé stessa: da quella ricerca parte un progetto o più progetti. Penso all'“Esperto in”, un percorso formativo che dice “formiamoci sulle nuove competenze, sulle nuove attribuzioni” in modo da poterle davvero realizzare in concreto. Il progetto di nuovo modello di studio professionale però non è solo pensato per avere più tempo libero, ma per potersi de-

dicare allo sviluppo di quelle nuove competenze. Del resto, se non lo facciamo noi, continueranno a farlo i nostri competitor. Aggiungo un tassello: una migliore organizzazione dello studio rende più attrattivo lo studio per le nuove generazioni, che non vivono più di traguardi ma di esperienze, e questo è un cambio generazionale al quale non possiamo sottrarci.

Le conclusioni di Loredana Salis

Abbiamo sentito parlare di Intelligenza Artificiale e di come questa possa essere un'incognita per alcuni ed un'opportunità per altri, abbiamo sentito che l'aggregazione e la rete tra colleghi è un punto cruciale per il nostro futuro e di come dovremo organizzarci per fare fronte alle sfide che ci attendono. Sono certa che le opinioni espresse qui oggi, sono state estremamente stimolanti per tutti e ricche di spunti di riflessioni utili per tutti noi. La collaborazione e il confronto tra professionisti non solo arricchiscono le nostre competenze, ma ci permettono anche di affrontare le sfide con maggiore efficacia. Insieme, possiamo costruire una comunità professionale forte e resiliente, in grado di affrontare le complessità del futuro con fiducia e determinazione. La nostra professione non si limita a fornire consulenza tecnica; dobbiamo anche promuovere pratiche di lavoro etiche, garantire che i diritti dei lavoratori siano rispettati e contribuire a creare ambienti di lavoro sicuri e inclusivi. In questo, la nostra responsabilità sociale è fondamentale: dobbiamo garantire che le aziende rispettino le normative, legali o contrattuali che siano, e promuovano ambienti di lavoro sicuri e inclusivi.

È importante riflettere sul fatto che, mentre la tecnologia avanza e le dinamiche del mercato del lavoro cambiano, l'essenza della nostra professione – offrire consulenza di qualità e supporto alle imprese e ai lavoratori – rimane immutata. La nostra capacità di adattarci e innovare sarà la chiave per il nostro successo futuro.

L'ANCL, UN SINDACATO CHE GUARDA AL FUTURO, CON UNITÀ, LUNGIMIRANZA E UMILTÀ

CRESCE LA CATEGORIA,
CRESCONO COMPETENZE
E ATTRIBUZIONI:
MA QUAL È
IL RUOLO DEL SINDACATO?
E COME SI PONE
DAVANTI AL PROBLEMA,
DIVENTATO
INDIFFERIBILE,
DEL RICAMBIO
GENERAZIONALE?

A cura di Stella Crimi



STELLA CRIMI
Vice presidente del Consiglio
dell'UP ANCL di Milano
e coordinatrice della tavola rotonda.

Nel corso della prima tavola rotonda il dibattito è stato improntato sulla professione del Consulente del Lavoro, il passato e soprattutto il futuro; in questa, invece, la discussione è sul ruolo del Sindacato, oggi e domani.

Come è noto, prima del suo riconoscimento istituzionale, la Categoria dei Consulenti del Lavoro era costituita in associazione. Grazie all'attività svolta dall'ANCL (costituita nel 1953) siamo giunti, nel 1959, al Regolamento di attuazione della Legge 23 Novembre 1939 n. 1815 sull'esercizio delle attività professionali e, successivamente, al riconoscimento giuridico della nostra Categoria, con la Legge 12 Ottobre 1964 n. 1081.

L'ANCL ha, inoltre, avuto un ruolo nell'iter di formazione della legge che ha istituito l'ENPACL, nonché nella legge che regola l'ordinamento della professione del Consulente del Lavoro, la Legge 11 Gennaio 1979, n. 12. In altri termini possiamo dire che l'ANCL è la mamma di noi Consulenti del Lavoro.

Dopo le battaglie "istituzionali", l'ANCL ha poi spostato il suo obiettivo all'interno della Categoria mirando, nel corso degli anni, da un lato a tutelare e a difendere gli interessi dei Consulenti del Lavoro e dall'altro ad elevarne l'immagine all'esterno, e sappiamo quanto siamo riconosciuti ora. Abbiamo una lunga storia per la quale ci sono ancora tante pagine da scrivere. Come ha detto la collega Salis, siamo una categoria in costante crescita, con un aumento delle nostre competenze. In tutto questo, come si pone il sindacato?

Quali riflessioni dobbiamo fare?

Qual è il nostro presente, quale sarà il nostro futuro? Ne parliamo con:

Luca de Compadri, vice Presidente CNO dei Consulenti del Lavoro;
Dario Montanaro,
Presidente dell'ANCL Nazionale;
Andrea Fortuna, Presidente ANCL Consiglio Regionale Lombardia;
Francesca Bravi, Consigliera ANCL Nazionale e UP di Milano;
Anna Calabrò, Presidente Consiglio Provinciale dell'Ordine di Viterbo.



LUCA DE COMPADRI
"L'Ordine è oggi un elemento molto importante, nato come ente di diritto pubblico e certamente per merito di un sindacato che ha natura privatistica".

Luca de Compadri, oggi ha ancora senso un sindacato o, per la tutela di noi Consulenti del Lavoro, è sufficiente l'Ordine nazionale?

L'ANCL è stato, è e sarà la nostra storia e il nostro futuro. L'Ordine è oggi un elemento comunque molto importante, nato come ente di diritto pubblico e certamente per merito di un sindacato che ha natura privatistica. Nel 2006 inizia l'abrogazione delle tariffe e nel 2012 con il DPR n. 137 che si pone a monte di leggi professionali, abbiamo il senso della vivenza degli ordini professionali nel futuro. Viene stabilito che voi esisterete se avrete una magistratura a parte, se avrete una formazione fatta in questo modo, se avrete un praticantato fatto in questo modo e se ci sarà una gestione dell'Albo unico fatto in questo modo. Cioè si sviluppa all'interno dell'Europa anglosassone e romanistica un concetto di ordine professionale imperniato su un principio di sussidiarietà. L'ordine è importante nella misura in cui è sussidiario alla Pubblica Amministrazione e allo Stato. La sussidiarietà è collegata alle riserve: noi oggi abbiamo una riserva piena. Ma questo porta anche con sé un altro problema, quello del controllo continuo da parte dei ministeri del Lavoro e di Grazia e Giustizia. L'ordine è sempre in ambito di tutela delle prerogative derivanti dalla legge 12. E il sindacato come si pone? Per me lo sviluppo del sindacato oggi - e lo dico

UN SINDACATO CAPACE DI VEDERE OLTRE E CHE NON HA PAURA DEI CAMBIAMENTI

Stella Crimi, in piedi al centro della foto, mentre introduce le tematiche della seconda tavola rotonda, cui hanno partecipato, nell'ordine: Francesca Bravi, Anna Calabrò, Luca de Compadri, Andrea Fortuna e Dario Montanaro.





ANNA CALABRÒ

“La sfida principale è quella di mantenere un giusto equilibrio tra la difesa degli interessi della categoria e la tutela dell’interesse pubblico”.

in punta di piedi, posto che ne parlo da vicepresidente del CNO – dovrebbe essere quello di coltivare l’aggregazione, la cultura dell’umanizzazione e valorizzazione dei rapporti. Noi siamo soggetti terzi e anche il rapporto con il cliente è cambiato: non può più essere soltanto per il cliente, ma ci impone di essere garanti dell’applicazione di un sistema declinativo normativo, nel rispetto delle parti del rapporto di lavoro e del rapporto previdenziale, rapporto del lavoro bilaterale e rapporto previdenziale trilaterale. Noi siamo nel rispetto della regola, il codice deontologico ce lo dice. Il segreto professionale finisce nella misura in cui si va al di là della norma. Le sentenze della giurisprudenza oggi sono per una concorsualità dei professionisti nell’ambito dell’elusione e dell’evasione. Ciò detto, credo che ci sono moltissime attribuzioni che nel tempo sono state acquisite, pensiamo alla certificazione, all’Asseco, alla gestione della crisi d’impresa. Oggi, certo, i giovani devono lanciarsi, in questo. La sfida dei giovani sta nello studio, nella volontà di crescere nelle competenze delle attribuzioni, che è necessario conoscere. L’attribuzione della crisi d’impresa è fantastica, ci porta in un mercato ricco, fondamentale perché possiamo assistere le aziende in via di fallimento che abbiano avuto personale dipendente. Ma è ovvio che si debba conoscere rudimenti di diritto

to e non solo di diritto tributario, fiscale, societario e conoscere le procedure. Questo richiede studio. Quindi, il sindacato è fondamentale nella promozione di questa nuova cultura del nostro sistema ordinistico, nella promozione di queste attività che richiedono impegno e studio nel riconoscimento della colleganza tra i colleghi, nel rispetto della disciplina deontologica. È la strada che ci hanno insegnato in passato e che spero continui nel futuro.

Anna Calabrò, da presidente UP a presidente CPO. Come cambia l’approccio alla categoria passando dall’essere una dirigente sindacale a una rappresentante istituzionale? Quali sono le sfide che dobbiamo affrontare per il futuro?

Sicuramente il passaggio comporta un significativo cambiamento all’approccio alla categoria. Come dirigente sindacale, il focus principale è sulla tutela e la promozione degli associati, affrontando specifiche problematiche che li riguardano. A mio avviso, il ruolo sindacale implica spesso un’attività di mediazione tra i colleghi e le istituzioni, inoltre può evidenziare le criticità che vengono riscontrate nell’esercizio della professione cercando di influenzare politiche e decisioni a vantaggio della categoria. Come rappresentante istituzionale, invece, l’approccio diventa più orientato alla governance ed alla regolamentazione della professione. Questo include il fatto di garantire il rispetto delle norme deontologiche, promuovere la formazione continua e l’aggiornamento professionale, lavorare per migliorare l’immagine e la credibilità della professione. Inoltre, c’è un impegno verso il dialogo con altre istituzioni ed enti pubblici rappresentando ufficialmente la categoria in contesti più formali.

Ritengo che la sfida principale sia quella di mantenere un giusto equilibrio tra la difesa degli interessi della categoria e la tutela dell’interesse pubblico, garantendo trasparenza, legalità e professionalità. Per il futuro vedo altre sfide chiave. L’adattamento alle continue evoluzioni legislative e tecnologiche, che stanno trasformando il mondo del lavoro. Sempre più sarà fondamentale promuovere la formazione continua e l’aggiornamento professionale per mantenere alte le competenze dei Consulenti del Lavoro.

E l’ANCL in questo ambito sta facendo veramente tanto. Ancora, bisogna rafforzare il ruolo dei CDL come attori chiave nelle politiche attive del lavoro. Ritengo molto importante che anche a livello regionale e provinciale si lavori efficacemente – come fanno da anni in maniera eccellente sia il CNO sia il CN ANCL – per migliorare la percezione e l’importanza della nostra professione, affinché la nostra categoria sia sempre più valorizzata e riconosciuta per il suo contributo essenziale al sistema sociale ed economico del Paese.

Dario Montanaro, ad oggi gli iscritti al sindacato sono 7800, se rapportiamo questo numero al numero dei Consulenti attivi, come da indicazioni dell’ENPAACL, la percentuale degli iscritti al sindacato supera il 50%. Che cosa possiamo ricavare da questi numeri? Come si pone oggi il sindacato nei confronti del Collega e quali sono gli obiettivi che oggi sta perseguendo?

Lo sforzo che è stato raccontato in queste tavole rotonde, nei saluti iniziali e nella descrizione storica, dice che l’unitarietà o il sistema di aggregazione e di sviluppo interno non è per niente facile. Tutti ci facciamo spesso questa domanda? Che cosa deve fare il sindacato? Poi, evidentemente, il rischio è che tanto, alla fine, il sindacato non rappresenta tutti, quindi di che stiamo parlando? Tanto, alla fine, le azioni sindacali coinvolgono solo gli associati, di che stiamo parlando? Tanto, alla fine, in 70 anni l’ANCL ha sbagliato poco o niente e se ha sbagliato qualcosa l’ho sbagliata io negli ultimi otto anni. È evidente che le visioni che sono rappresentate e abbinate a un sistema di libero pensiero, sono visioni di cuore, di serietà e vicinanza. L’osservanza di un obbligo normativo rigoroso è importante, parlate con uno che ha fatto il presidente dell’Ordine provinciale per tanto tempo. Siamo tutti convinti che il sistema ordinistico italiano abbia tanto da insegnare. Poi si scontra con quello che è il sistema di impresa esistente in Italia e quindi ancora di più, come ha detto Potito di Nunzio, esalta la caratteristica del professionista. E come ha detto come battuta, ma non troppo, De Lorenzis, se le grandi società di consulenza avessero voluto prendere il nostro mercato con



DARIO MONTANARO

“Siamo quasi ottomila iscritti: non siamo cresciuti, ma abbiamo mantenuto un percorso di adesione a un sistema associativo che rimane un sistema di rappresentanza”.

un percorso di dumping economico sui prezzi lo avrebbero strappato in due o tre anni. Ma a loro non conviene farlo, conviene a noi come professionisti. Ecco perché il meccanismo di rappresentanza ha una doppia valenza. Tu mi chiedi come mai questa combinazione? La verità è che probabilmente il sistema del professionista che agisce e ha un modello di interlocuzione col cliente è perfettamente coincidente col sistema del professionista che l’ANCL immagina nella sua libertà e nella sua autonomia e che l’ANCL attrae nella sua libertà e nella sua autonomia e che l’ANCL prova a ritenere appagato, non riuscendoci, evidentemente, rispetto a quelli che sono i servizi che dà. Perché tu parli di quasi ottomila iscritti: non siamo cresciuti, ma abbiamo mantenuto un percorso di adesione a un sistema associativo che rimane un sistema di rappresentanza. E allora potrei dirti che siamo contenti? No, sulla crescita degli iscritti scontiamo ancora tanta strada da fare e quando, nel 2016, raccontavamo di una comunità che in qualche maniera aggregava le persone su questo riusciamo ad essere più soddisfatti. E per tante ragioni, anche per la bravura dei territori, dove in molte situazioni il sindacato non si rappresenta più in maniera antagonista. Oggi facciamo molta fatica, perché è chiaro che se ho una legge istitutiva ho

anche poche difficoltà o poche necessità di inventarmi quello che ho da fare. Ma se lo Stato vuole la sussidiarietà, come la vuole se ha fatto la 137 per punire i liberi professionisti ordinistici nel 2012? Non c’è riuscito, noi siamo ancora qui. Mettiamo il sistema ordinistico al centro delle attività libero professionali e pretendiamo che chiunque faccia un’attività simile alla nostra debba essere iscritto a un ordine. Il sindacato dà risposte a ottomila iscritti, li conosce uno per uno e a chi scrive un’email diamo una risposta. Ecco perché, probabilmente, riusciamo a mantenerne ottomila.

Andrea Fortuna, indipendentemente dai dubbi che noi dirigenti di categoria solleviamo sull’utilità o meno del sindacato, i numeri ci dicono che il nostro è un sindacato vivo, che la categoria sente la necessità di avere un sindacato. Allora, forse, quello che dovremmo chiederci è se il sentire dei dirigenti collima con il sentire degli iscritti. Qual è la tua esperienza in merito?

Noi facciamo la formazione regionale per i dirigenti, come da statuto, e durante uno degli ultimi incontri che abbiamo fatto a Pavia abbiamo voluto stimolare un po’ il confronto, per cercare di capire qual è la risposta che hanno i presidenti provinciali rispetto al vivere il sindacato sul territorio. Mi sono divertito a leggere i numeri della Lombardia, da cui emerge che negli ultimi sei anni gli iscritti – a parte una piccola flessione durante il periodo del Covid – sono sempre andati in crescendo. Oggi rappresentiamo come sindacato più di 1900 iscritti. Rapportati al numero degli iscritti all’ordine, che sono 2800, rappresentano quasi il 70%. Questo mi fa dire che il lavoro che abbiamo fatto sul territorio in questi anni ci sta premiando. Se guardiamo solo i numeri, devo dire che la mia soddisfazione è stata quella di aver ottenuto un buon risultato, certamente con il supporto ricevuto dal nazionale. L’altra cosa che abbiamo fatto in occasione di quell’incontro è stata di individuare un sostantivo da assegnare all’ANCL: ogni provincia doveva proporre un nome. Eccone una lista: famiglia, condivisione, prossimità, comunità, crescita, armonia, confronto, lungimiranza e incubatore. Questi sono i nomi associati all’ANCL che all’interno di un’assemblea



ANDREA FORTUNA

“I numeri ci dicono che in Lombardia in questi anni abbiamo ottenuto buoni risultati, certamente anche con il supporto ricevuto dall’ANCL nazionale”.

di circa cento colleghi sono usciti. Ciò mi spinge a pensare che forse tutto quello che stiamo facendo a livello regionale è un percorso che sta dando dei frutti interessanti. Cercando di non sovrapporci all’attività delle UP facciamo coordinamento, ci interfacciamo con le istituzioni, con Confprofessioni e con le associazioni datoriali. Devo dire che l’attività a livello regionale è abbastanza ampia. Come ha detto Alessandro Graziano aprendo il convegno, guardiamo al presente per pensare al futuro. E se il futuro sono tutte le cose emerse dalle tavole rotonde, il nostro futuro sarà certamente roseo.

Francesca Bravi, parlando di futuro, non si può non parlare di giovani. Le nuove generazioni sembrano avere sempre meno fiducia nelle istituzioni e, in alcuni casi, sembra anche che preferiscano tenere le distanze da esse, creando realtà esterne a loro più congeniali. Dobbiamo forse pensare ad un sindacato più smart e ad un’evoluzione strutturale?

L’evoluzione e il progresso non esistono senza i giovani. Chiunque ricopra oggi un qualsiasi ruolo lo ricopre perché in un passato, più o meno recente, qualcuno ha puntato su di lui come giovane. Nessun ente o istituzione o realtà esiste e si mantiene se non si comprende che i giovani sono l’unica via e l’unica possibilità



FRANCESCA BRAVI

“Coinvolgere i giovani non è solo un dovere quanto un’opportunità di crescita per l’ANCL, che ha assoluto bisogno della spinta che solo i giovani possono darle”.

per proseguire su un percorso. Non solo bisogna investire sui giovani, farli sentire parte, ma bisogna comprendere che i giovani sono risorsa, sono necessità, sono spunto e soprattutto sono parte tanto quanto chi ha più esperienza. Ci troviamo ad attraversare un momento storico in cui le dinamiche di approccio al lavoro, come alle istituzioni, sono state stravolte. Lo vediamo anche nel lavoro che tutti i giorni noi svolgiamo. Da un’era in cui si anteponeva la vita lavorativa e la ricerca di successo alla privata e a discapito di essa, si è passati ad un’era in cui si è ridimensionato il ruolo che il lavoro deve avere nella vita di ognuno. Il lavoro deve essere certo passione, successo e fonte di sostentamento, ma nel pieno rispetto dei tempi di vita privata. Se vediamo il periodo storico come un contenitore, reputo che l’ANCL, che si trova ad essere contenuta al suo interno, debba essere un liquido e non una materia solida. L’ANCL non può né deve permettersi di non notare o ignorare determinate esigenze. Non può rischiare di sottovalutare nuove realtà solo perché diverse dal passato. Non adattarsi alla visione dei giovani significa non essere più in grado di rispondere ai propri associati perché, nell’evoluzione e nel progresso, saranno i giovani di oggi il nostro sindacato e tutti dobbiamo volere che sia così, anche fosse solo per preservare il sindacato.

Credo che in questo momento storico il coinvolgimento dei giovani non sia solo un dovere dell’ANCL, quanto un’opportunità di crescita per il sindacato, che ha assoluto bisogno della spinta che solo i giovani possono dare. E visto che l’ANCL ha sempre saputo come e quando cambiare, è sempre stata in grado di coinvolgere e delegare, è indispensabile che oggi non consideri solamente i giovani come realtà da comprendere e integrare, ma che li consideri già parte, con le proprie esigenze e le proprie idee, e con esse prosegua nel fare sindacato. Perché l’ANCL possa essere da un lato efficace e dall’altro consapevole di ogni passo sul proprio cammino, visto come costruzione di un percorso strutturato e duraturo, ad ogni tavolo, in ogni situazione e consesso, deve necessariamente essere prevista una compresenza di almeno un associato con esperienza nel passato, uno con esperienza consapevole e forza nel presente e uno giovane a livello sindacale. Solo così quell’albero che non a caso è il simbolo sulla locandina di questo evento può mantenere radici solide, che nutrono e sostengono il fusto, che a sua volta sorregge e nutre i rami, che con la loro spinta genereranno foglie, fiori e frutti. L’assenza di anche solo uno di questi elementi, porta l’albero a soffrire, fino a seccarsi. E questa necessità risulta imprescindibile in ogni fase e in ogni periodo che l’ANCL affronterà. Serve la storia, serve la conoscenza, serve l’esperienza. Allo stesso modo sono necessari la voglia, il tempo, le risorse, l’operatività e la consapevolezza. E al pari risultano indispensabili la spinta, la fame, l’inconsapevolezza e la visione del mondo con occhi figli di un’epoca nuova e moderna. Saranno quindi la conoscenza delle dinamiche storiche, la pazienza e la capacità di delegare, la forza che risiederà nelle radici. Saranno la comprensione, la capacità di captare i messaggi e le esigenze, l’abilità nella mediazione e nella diplomazia la forza necessaria per il fusto. Saranno la vitalità, il collegamento con l’era moderna, il coraggio nell’espressione delle proprie opinioni e l’ascolto, il punto forte dei rami. E l’umiltà, questo è un mio desiderio che spero non rimanga un sogno, l’umiltà deve essere e sarà la linfa che andrà a nutrire ogni giorno l’intero nostro bel sindacato, ora e nel futuro.

Le conclusioni di Stella Crimi

Siamo un sindacato capace di vedere oltre, che non ha paura dei cambiamenti, sempre pronto a modificarsi. I numeri ci dicono che il nostro è un sindacato vivo, che la categoria sente la necessità di avere un sindacato. Resta fondamentale il rapporto con il Consiglio Nazionale: ruoli diversi, ma molti obiettivi in comune; siamo una categoria forte anche per l’unità che c’è tra l’Ordine e l’ANCL.

Il termine unità è stato forse quello più ricorrente. Come sappiamo, per lungo tempo il sindacato è stato diviso; c’erano l’ANCL, l’UCLA e il SICLAM. Dall’ANCL nacque il SICLAM e dal SICLAM nacque l’UCLA. I protagonisti dell’epoca raccontano che le divisioni nacquero da differenti metodi di gestione e dalla mancanza di condivisione strategica e programmi unitari.

Nel 1999, al congresso ANCL di Pescia, presenti anche gli altri due sindacati, si posero le basi per l’unificazione, che si è poi concretizzata nel 2002. Si trattò non di una sommatoria numerica di persone, ma di una condivisione di esperienze.

Roberto De Lorenzis, all’epoca della unificazione scrisse: “questa è l’ANCL che vorrei, un’associazione che sappia unire i Consulenti del Lavoro in un progetto comune, un sindacato che sappia arricchirsi di ogni voce”.

Concetto espresso anche nel manifesto sottoscritto allora dai tre sindacati: “l’unità sindacale non significa appiattimento di idee, anzi, le differenti tesi e opinioni debbono trovare espressione e confronto all’interno dell’unico sindacato che con democraticità farà prevalere quelle che maggiormente favoriscono la crescita e lo sviluppo della professione”.

Oltre all’importanza di preservare l’unità, resta di fondamentale importanza il rapporto con i giovani: il futuro. Come è stato infatti sottolineato “L’evoluzione e il progresso non esistono senza i giovani”.

Unità, lungimiranza e umiltà. Se continueremo a restare uniti, con una visione sempre proiettata al futuro e con quel pizzico di umiltà, che non guasta mai, allora credo che di pagine da scrivere per raccontare l’ANCL ce ne saranno ancora tante.

**SERGIO GIORGINI,
NUOVO PRESIDENTE
DEL NOSTRO ENTE
DI PREVIDENZA,
È INTERVENUTO
SUI TEMI
PIÙ DIBATTITI
AL CONVEGNO**

**“LA MIA MISSION?
DIFENDERE IL PIL
DI CATEGORIA E FAVORIRE
IL SOSTEGNO AI COLLEGHI”**

Oggi sono stati trattati tre argomenti: l’evoluzione della categoria, il ruolo del sindacato e il passaggio generazionale. Il sindacato è l’anima pulsante della categoria, fucina di idee e promozione di crescita. L’evoluzione della categoria: i tempi non sono facili, ma non sono mai stati facili. L’evoluzione comporta, a mio avviso, tre aspetti fondamentali. La competenza, che come ha detto oggi una collega, non è conoscenza, ma un prerequisite. Poi ci sono i fattori tempo e organizzazione. Il tempo è l’unica cosa che non cambia, le giornate sono rimaste di

24 ore ed è evidente, dunque, che dobbiamo lavorare sull’organizzazione, perché è l’organizzazione che deve sorreggere le persone, non il contrario. Per questo l’Intelligenza Artificiale la vedo come una grande opportunità per liberare tanto tempo ai colleghi impegnati, schiavizzati, dagli adempimenti. L’AI, oltre che ad aiutare il passaggio generazionale negli studi, deve mettere a fattor comune tutte quelle conoscenze che ormai sono di dominio pubblico. È chiaro che la differenza la facciamo noi, sull’organizzazione e sulla competenza. Sull’organizzazione dobbiamo lavorare. Per far questo,

l’ente, per esempio, aiuta dando mutui a tasso zero a giovani e no che iniziano l’attività, perché il nostro obiettivo è di difendere il PIL di categoria. Noi abbiamo un fatturato lordo di categoria che supera i due miliardi e il nostro ente è un ente a ripartizione (cioè paga le pensioni oggi con i contributi che incassa oggi). Ora abbiamo un rapporto di 1,42, che significa che abbiamo 142 colleghi che pagano i contributi e 100 colleghi pensionati. Dieci anni fa avevamo un rapporto di quasi un punto percentuale in più. Il PIL della categoria per noi tutti diventa strategico: oggi il 10% del PIL della categoria è in mano a colleghi ultrasettantacinquenni. Ovviamente ci auguriamo che campino 100 più cento anni... Abbiamo, fortunatamente, una percentuale di colleghe donne attive che nel 2023 era del 52%. il problema è che il loro fatturato medio nazionale è del 36% in meno rispetto a quello dei colleghi. E questo 36% in meno chiaramente incide sul PIL. Quindi, noi come ente dobbiamo fare di tutto - fermo restando che la sua mission è la

previdenza e l’assistenza - ma i capitoli della previdenza sono intoccabili, inamovibili e indisponibili, perché devono garantire le pensioni. Lo statuto ci concede di poter fare anche assistenza e sviluppo, entro i limiti del 5% e del 3% del contributo integrativo. Noi mettiamo in campo tante attività, dall’assistenza agli orfani a quella ai colleghi gravemente malati. Poi, ai colleghi che vogliono aprire uno studio diamo 30mila euro a fondo perduto. La macchina che ho ereditato va molto bene, anche perché abbiamo goduto in questi anni di un grosso sviluppo del fatturato di categoria e quello ha incrementato il contributo integrativo. Dobbiamo continuare a pensare che ci siano venti favorevoli. L’ente farà di tutto per favorire il sostegno di tutta la categoria, in particolar modo dei più giovani, perché abbiamo bisogno non solo che si iscrivano, ma che rimangano sul mercato. Non dobbiamo perdere fatturato, lo dico egoisticamente. La mia missione è di tutelare tutta la categoria, soprattutto la forma pensionistica. Cercherò di fare del mio meglio.

OSPITE D’ONORE Il presidente dell’ENPACL Sergio Giorgini, nella foto con Alessandro Graziano, ha svolto un seguitissimo intervento.



UNA **COMUNITÀ** CHE **GUARDA LONTANO:** “ **LA STORIA SIAMO NOI,** **NESSUNO SI SENTA ESCLUSO**”



1



3



4



5



6

1 - LA FESTA

Dalle tavole rotonde alla... Rotonda della Besana e al suo Bistrot per un rinfrescante aperitivo: musica, relax e un calice di vino per sentirsi tra amici.

2 - TUTTI IN CORO

Foto di gruppo per la comunità ANCL che, dopo le tavole rotonde, si è ritrovata sul palco, sulle note verdiane del coro di "Va pensiero" del Nabucco.

3 - UNO SCORCIO DEL CONSERVATORIO

"Giuseppe Verdi" di Milano, intitolato al celebre compositore nel giorno della sua morte, nel 1901.

4 - IL CONVEGNO STA PER INIZIARE

I colleghi giunti da tutta Italia si affollano davanti alla reception per registrarsi.

5 - GRAZIE DI TUTTO!

I presidenti Montanaro e Fortuna hanno consegnato una targa di ringraziamento alla collega Bruna Gernetti, una vita spesa per il nostro sindacato.

6 - UNA GRANDE SQUADRA

Le efficientissime collaboratrici dell'UP ANCL, da sinistra: Lorian, Giuliana, Maria Grazia, Patrizia ed Eleonora.

2



IL PASSAGGIO GENERAZIONALE IN CATEGORIA, CHE COSA VOGLIONO I GIOVANI DAL SINDACATO

L'ETÀ MEDIA ANAGRAFICA NELLA CATEGORIA È TROPPO ALTA ED È UN PROBLEMA: COME INVERTIRE LA TENDENZA FAVORENDO IL RICAMBIO NEGLI STUDI PROFESSIONALI?

A cura di Donatella Gerosa

DONATELLA GEROSA

Consigliere dell'UP ANCL di Milano e coordinatrice della tavola rotonda.



È per me un grande onore moderare questa tavola rotonda in occasione del 70° anniversario dell'ANCL, un traguardo che testimonia la solidità e l'importanza del nostro sindacato. Siamo qui oggi per discutere un tema di cruciale importanza per il futuro della nostra categoria: "Il passaggio generazionale in categoria, che cosa vogliono i giovani dal sindacato".

Affronteranno questa tema con me i colleghi:

Manuel Colaone,
Presidente Up di Bolzano;
Francesca Donati,
Presidente UP di Ancona;
Barbara Garbelli,
Presidente UP di Pavia;
Silvia Manzati,
Segretaria amministrativa
ANCL nazionale;
Luciana Mari,
Consigliera CPO di Milano;
Anna Pane,
del Centro Studi ANCL UP di Napoli
"Vincenzo Balzano";
Gabriele Zelioli,
Consigliere Up di Milano.

Oggi ci troviamo davanti a una realtà indiscutibile: il fenomeno di invecchiamento generazionale non è solo un dato demografico, ma una sfida concreta che dobbiamo affrontare con determinazione e visione strategica. All'interno della mia Unione Provinciale, quella di Milano, questi sono i dati:

Il numero degli iscritti dal 2021 al 2023 è cresciuto, siamo infatti passati da 747 a 775 iscritti. Quello che ci preoccupa è l'età anagrafica degli iscritti. Solo l'1% ha meno di 30 anni, il 19% ha più di 70 anni. Il passaggio generazionale è un processo naturale e inevitabile, ma non possiamo permetterci di affrontarlo con passività. Dobbiamo agire ora per garantire che l'ANCL rimanga una realtà viva, dinamica e attrattiva per le nuove generazioni di Consulenti del Lavoro. Allora, che cosa vogliono i giovani dal nostro sindacato? Qual è l'eredità che si aspettano dai dirigenti di ieri e di oggi? Queste le domande a cui cercheremo di dare una risposta con il nostro confronto.



BARBARA GARBELLI

"L'ANCL è impegnata in prima linea nella formazione di nuove competenze mediante il Centro Studi Nazionale e l'ASRI (scuola di relazioni industriali ANCL)".

Barbara Garbelli, a te il compito di aprire la tavola rotonda. Quali sono le principali sfide che i giovani Consulenti del Lavoro affrontano oggi e come può il sindacato supportarli? Quali, secondo te, i servizi o le iniziative che il sindacato dovrebbe offrire per attrarre e mantenere i giovani professionisti?

Per rispondere a questa domanda, sono partita da una valutazione iniziale relativamente allo stato attuale del mercato del lavoro: secondo l'indice dell'economia e delle società digitali, il 70% delle piccole e medie imprese italiane è caratterizzata da un'intensità digitale di base superiore alla media europea, a cui corrispondono la spinta verso un'importante digitalizzazione del mercato del lavoro, la necessità di formare nuove competenze, a cui corrisponde un'attività di re-skilling costante. Il giovane professionista, in questa circostanza, si trova a fare i conti con la cosiddetta "solitudine" professionale: non può contare su Colleghi con cui confrontarsi (perché si trova collocato in un nuovo contesto lavorativo, che conosce poco), l'esperienza maturata durante il periodo di praticantato non fornisce risposte ad un nuovo contesto lavorativo ed ha difficoltà a reperire risorse da inserire in Studio.

PROFESSIONISTI JUNIOR E SENIOR UNITI DALLA CULTURA DEL MERITO E DELLA PARTECIPAZIONE

Nella foto, i partecipanti alla terza ed ultima tavola rotonda, incentrata sulla necessità ormai improrogabile di coinvolgere più giovani nell'attività professionale e sindacale. Da sinistra: Barbara Garbelli, Francesca Donati, Anna Pane, Donatella Gerosa, Luciana Mari, Silvia Manzati, Manuel Colaone e Gabriele Zelioli.



**SILVIA MANZATI**

“I corsi ESPERTO IN, aperti a tutti gli associati ANCL, possono essere visti come programmi di mentoring collettivo, dove un esperto trasferisce competenze teoriche ed esperienze pratiche”.

Il sindacato può intervenire fattivamente in questa condizione, supportando il giovane professionista. L'aspetto positivo e rassicurante è che tutte queste attività non sono sogni o progetti futuri, ma l'ANCL è già attivo su tutti questi fronti. A titolo esemplificativo, ANCL Pavia negli anni ha costruito una rete di Colleghi, creando sinergie e rapporti amicali; ANCL Lombardia investe sulla formazione dei giovani da inserire nei nostri Studi mediante un progetto territoriale, condiviso con gli istituti tecnici ITS presenti sul territorio; a livello nazionale, invece, ANCL è impegnata in prima linea nella formazione di nuove competenze mediante il Centro Studi Nazionale ANCL ed ASRI (scuola di relazioni industriali ANCL) e fornisce supporto legale a tutti i suoi iscritti attraverso un ufficio legale dedicato. L'ANCL è passato, è presente, ma è soprattutto proiettata al futuro, consapevole di quanta strada sia già stata fatta e quanta ancora sia da fare.

Sempre in questo contesto, Silvia Manzati, in che modo il sindacato può contribuire a creare una rete di supporto e tutoraggio tra i Consulenti del Lavoro più esperti e i giovani professionisti?

Il sindacato ANCL crede nell'importanza della rete tra Colleghi e ha già

sviluppato e promosso iniziative in tal senso, come la creazione dei gruppi whatsapp per i Consiglieri Nazionali e i Presidenti UP, che permettono lo scambio di informazioni e di documenti. A livello UP, le chat che si sono da essi sviluppate vengono utilizzate sia per lo scambio dei documenti che per il confronto tra Colleghi con esperienze professionali differenti.

Oltre a questa rete, che funziona molto bene, ci sono altre attività che si possono ampliare e potenziare sia parlando di rete che di mentoring. Abbiamo ad esempio la formazione del Centro Studi Nazionale ANCL, dove abbiamo visto lavorare insieme relatori senior e junior, che hanno fruito di una esperienza di mentoring sul campo; attività sicuramente da mantenere e sviluppare. Proseguendo, nel progetto ANCL EXPERIENCE giovani Colleghi e praticanti sono stati formati da mentori, come Francesco Lombardo, e i partecipanti hanno creato tra loro una rete di supporto molto attiva e funzionante anche dopo la fine del progetto. Infine, i corsi ESPERTO IN, aperti a tutti gli associati ANCL, possono essere visti come programmi di mentoring collettivo, dove un esperto trasferisce competenze teoriche ed esperienze pratiche ad un gruppo. Anche in questo caso i partecipanti hanno creato una rete di supporto che si potrebbe pensare di ampliare e mettere a disposizione di tutti gli associati.

Visto che ci siamo affacciati al futuro, a mio avviso una bellissima idea sulla quale riflettere sarebbe quella di dare la possibilità ai giovani Colleghi di essere ospitati presso gli Studi di professionisti senior. A questa possibilità sto pensando da quando il Collega Luca Piscaglia, durante un intervento in Consiglio Nazionale ANCL, si era reso disponibile ad ospitare giovani Colleghi per fare esperienza pratica della gestione per i clienti di tematiche quali la conciliazione vita-lavoro.

In conclusione, credo che l'ANCL possa contribuire a creare una rete di supporto e mentoring tra i Consulenti del Lavoro più esperti e i giovani professionisti facendo la cosa più semplice e allo stesso tempo più difficile di tutte: dando l'esempio. Ognuno di noi, per quanto compete al ruolo che è chiamato a rico-

**ANNA PANE**

“Nel nostro territorio i giovani neoabilitati non partecipano alla vita sindacale perché impegnati nell'attività che stanno avviando, o perché giovani colleghe che vivono la maternità”.

prire, deve essere a servizio della categoria, condividendo nozioni tecniche e conoscenza e la formazione esperienziale, creando relazioni amichevoli e cordiali, basate sulla reciproca fiducia e sostegno.

La prossima domanda è per la Collega più giovane seduta a questa tavola rotonda. In che modo, Anna Pane, il sindacato può promuovere una maggiore partecipazione dei giovani nelle sue attività e decisioni? Come percepite il sindacato in termini di inclusività e parità e quali passi ulteriori possono essere fatti in tal senso?

Per rispondere a questa domanda voglio partire riferendomi ad uno degli elementi centrali del tema dei festeggiamenti del 70° anniversario dell'ANCL: le nostre radici, in cui ritroviamo proprio uno degli obiettivi dell'ANCL, l'aggregazione tra professionisti. Aggregazione che ad oggi è sviluppata territorialmente con la vicinanza agli associati attraverso le Unioni Provinciali. E la mia giovane esperienza con l'ANCL è iniziata proprio con le attività previste dall'Unione Provinciale di Napoli.

Conoscevo le attività dell'ANCL e le opportunità che offre. Questo per me si è concretizzato nella partecipazione al Centro Studi “Vincenzo Balzano” attraverso le attività che svolgiamo sul nostro territorio, sia in collaborazione

con altre UP e sia a livello nazionale – con la pubblicazione di articoli sui numeri speciali de “Il Consulente 1081” e la partecipazione agli eventi dei diversi Centri Studi territoriali – sino a prendere parte allo stesso corso da cui tutto è iniziato, dando il mio contributo come docente. Potete immaginare con quanta emozione e, allo stesso tempo, responsabilità io abbia vissuto la cosa!

Ci stiamo chiedendo in che modo possiamo aumentare il coinvolgimento dei giovani. Questa breve sintesi vuole essere la prova di un coinvolgimento e di un percorso reso possibile attraverso la previsione di opportunità. Credo che l'ANCL, oltre a fornire le giuste motivazioni ai giovani affinché si associno, debba essere di ispirazione e spinta affinché si chiedano in che modo possono apportare il proprio contributo. Occorre offrire l'opportunità di far parte della vita associativa anche con un ruolo attivo, in maniera tale da innescare un percorso di crescita e miglioramento di tipo bidirezionale: il giovane professionista potrà, contemporaneamente, accrescere le proprie competenze (specifiche, mirate e di alto profilo) e contribuire alla categoria con il proprio apporto concreto. Per rispondere invece al secondo punto, riferendomi all'inclusività come possibilità di accesso a determinate opportunità, posso affermare che non ho percepito limiti o preclusioni in tal senso. Tuttavia, nel nostro contesto territoriale rileviamo alcune criticità in merito: il giovane neoabilitato vive una serie di timori legati al fatto che ha necessità di investire il proprio tempo e tutte le sue energie nell'attività che sta avviando, soprattutto se è lui stesso il titolare dello studio ed è inizialmente senza collaboratori. E spesso, dato che parliamo di un'età media dai 28 ai 30 anni, si tratta di giovani colleghe che vivono la maternità con tutto ciò che comporta la cura dei figli nei primi anni di vita.

In entrambi i casi il risultato è il medesimo: decidono di non partecipare alla vita associativa perché non hanno tempo vi partecipano senza lasciarsi coinvolgere attivamente in prima persona per il timore di non riuscire a portare a termine l'impegno assunto. Pertanto, credo si possa lavorare sulla comunicazione per far comprendere che ciascuno può par-

tecipare alla vita associativa secondo il proprio apporto, sia in termini di tempo e sia in termini di attitudini personali e professionali, e possano essere introdotti strumenti di supporto per coinvolgere anche chi si sente limitato dalla situazione personale.

C'è la necessità di una visione ad ampio raggio. Manuel Colaone, come vedi il ruolo del sindacato dei Consulenti del Lavoro nei prossimi 10 anni? Quali cambiamenti vorresti?

ANCL deve continuare a essere la nostra ANCL: il futuro dell'Associazione deve iniziare, senza alcun dubbio, dalla sua stessa storia. È, infatti, dall'intero percorso e dal modo in cui esso si è sviluppato che possiamo iniziare a costruire l'oggi, ma soprattutto il futuro della Categoria. Nei nostri primi 70 anni ANCL è nata, si è divisa, si è ricompattata: è tornata ad essere IL Sindacato unico dei Consulenti. Dall'ANCL sono nati Ordine e ENPACL. Il merito è sicuramente da attribuire alla forza dei molti dirigenti/associati che hanno investito il proprio tempo e professionalità nella Categoria e che hanno dato ad ANCL alcuni degli strumenti più importanti, con cui guardare oggi in maniera positiva al futuro: la versatilità, la dinamicità, la capacità di adattarsi ai cambiamenti socio-politico-economici.

Nessuno di noi può evidentemente conoscere i cambiamenti che avverranno nei prossimi mesi/anni ma ANCL, rimanendo fedele alla sua storia, dovrà necessariamente adeguarsi e modificarsi per rimanere sempre al fianco dei propri iscritti e poterli supportare in maniera costante nell'attività professionale.

Per farlo avrà bisogno sicuramente di una dirigenza attenta e vigile nella difesa del singolo Consulente dagli eventuali attacchi esterni. Dovrà partire dai servizi già messi a disposizione della categoria in questi anni, correggerli se necessario, implementarne la portata, crearne di nuovi.

Dovrà continuare a erogare formazione competente, qualificata e aggiornata. Sappiamo quanto rapidamente può cambiare il nostro lavoro, ma ci siamo già dotati di strumenti adatti a questo delicato compito: il nostro Centro Studi e la neonata ASRI.

**MANUEL COLAONE**

“Bisognerà puntare sempre di più sull'interazione tra colleghi, con una rete – che le UP possono rendere capillare – che possa essere utile e in grado di supportare gli iscritti”.

Dovrà necessariamente porre l'attenzione su tecnologia e innovazione, che dovranno essere analizzate e messe a disposizione degli iscritti, quali strumenti quotidiani utili alla semplificazione di alcuni adempimenti del nostro lavoro, permettendo, quindi, di investire il tempo “ritrovato” nelle varie professionalità/competenze che, in questi ultimi anni, i Consulenti hanno acquisito. Bisognerà continuare a puntare sempre di più sull'interazione tra colleghi, una rete - che le UP possono rendere capillare - che possa essere utile e in grado di supportare gli iscritti ad affrontare le problematiche e le difficoltà che, più o meno quotidianamente, incontriamo.

In ultimo, il tema più importante per il nostro futuro: l'ANCL e i giovani. Come Categoria dovremmo impegnarci per avvicinare i giovani all'Associazione, per formarli come futuri dirigenti, accompagnandoli nel percorso di crescita e agevolando quel passaggio generazionale che è necessario e che permetterà all'Associazione, ma più in generale ai Consulenti del Lavoro, di avere sempre nuove motivazioni, stimoli e “forze fresche”. Proprio tali forze garantiranno la crescita professionale continuando l'importante percorso dei nostri primi 70 anni di Associazione.

**LUCIANA MARI**

“La sfida del sindacato di oggi e di domani è di potenziare le menti più promettenti di ogni generazione, dotandole degli strumenti per una scelta formativa e professionale”.

Luciana Mari, che ruolo gioca la formazione continua nella carriera di un Consulente del Lavoro e come può il sindacato contribuire a sviluppare le competenze professionali e facilitare il continuo aggiornamento con le evoluzioni del settore soprattutto nell'aiuto ai giovani neoabilitati?

Sulla base della consapevolezza che la conoscenza può influenzare l'atteggiamento mentale e guidare ogni tipo di scelta che diventerà determinante anche per apportare risultati migliori nella nostra vita professionale direi che il ruolo dell'educazione che porta a conoscere, deve garantire preparazione e creare un bagaglio di conoscenze sufficienti e necessarie per affrontare le sfide professionali con merito e impegno.

Riassumerei il ruolo con tre sostantivi: orientamento, formazione, merito; ai quali oggi possiamo aggiungere sostenibilità e inclusione.

Orientamento, diventare maggiormente consapevoli delle proprie competenze e dell'ambiente che ci circonda, aiuterà a comprendere che ogni cambiamento che si inizia ad intraprendere agirà migliorando significativamente gli aspetti più importanti della propria vita professionale. Su questo aspetto il sindacato deve creare una fortissima empatia con i giovani, entrare in contatto con loro magari attraverso un programma di Men-

torship e Tutoraggio, dove consulenti esperti possono guidare e supportare i giovani professionisti nel loro percorso educativo e professionale, facendoli sentire accolti annullando il senso di smarrimento che necessariamente si ha quando si intraprende una nuova strada; questo accompagnamento deve avvenire/iniziare già durante il praticantato per far emergere il potenziale nascosto.

Oltre alla dimensione orizzontale necessariamente occorre avere una dimensione verticale, la Formazione.

Su questo aspetto il sindacato aiuta già molto i giovani organizzando corsi, workshop e seminari su temi rilevanti non solo per la loro professione ma anche per l'accesso, spesso a costi ridotti o gratuiti per gli iscritti.

Per ampliare lo scenario si potrebbe pensare ad un ulteriore supporto economico attraverso l'istituzione di fondi per la formazione o borse di studio, il sindacato potrebbe fornire supporto finanziario ai membri che desiderano perseguire ulteriori opportunità educative.

L'educazione dev'essere in grado di riconoscere il Merito inteso come soddisfazione Personale e Professionale: Imparare nuove cose e migliorare le proprie competenze può aumentare la soddisfazione personale e professionale, rendendo il lavoro più stimolante e gratificante.

Sostenibilità: Una formazione sostenibile deve includere lo sviluppo individuale di tre elementi essenziali: attitudini, abilità e conoscenza.

Per fare ciò il sindacato deve continuare ad erogare formazione sostenibile non cadendo nella mera informazione che soddisfa solo uno dei tre elementi, la conoscenza ma non aiuta ad affrontare le sfide lavorative con merito e impegno.

Inclusione: Si può definire come il tentativo di rispettare le necessità o esigenze di tutti, progettando ed organizzando gli ambienti di apprendimento e le attività, in modo da permettere a ciascuno di partecipare alla vita di classe ed all'apprendimento, nella maniera più attiva, autonoma ed utile possibile

Solo se l'ambiente è favorevole, le strategie progettate riflettono concretamente

**FRANCESCA DONATI**

“Siamo entrati nei social media e ci siamo fatti conoscere, e i post delle attività e dei servizi del sindacato hanno aiutato i territori nella promozione dell'ANCL”.

le circostanze ambientali e la conoscenza delle necessità e delle caratteristiche dei discenti, è possibile davvero creare inclusione e questo, il sindacato, nei questionari conoscitivi che vengono consegnati prima dell'inizio dell'attività formativa sono indispensabili per la mappatura dell'ambiente e il buon esito della formazione.

Dai cinque sostantivi che caratterizzano il ruolo educativo ne deriva che non solo per i giovani consulenti del lavoro, la formazione continua è un elemento chiave per lo sviluppo e il successo professionale e personale.

La sfida del sindacato di oggi e di domani è quello di potenziare le menti più promettenti di ogni generazione, mettendole nelle condizioni di generare impatto, coniugando merito e mobilità sociale e dotandole degli strumenti per una scelta formativa e professionale consapevole, nella travagliata ricerca di un equilibrio tra i propri interessi e valori e un mondo che cambia sempre più in fretta.

Francesca Donati, qual è l'opinione dei giovani sulla comunicazione e il marketing del sindacato? Come può essere migliorata per raggiungere meglio i neo professionisti?

Quali sono le aspettative riguardo al supporto del sindacato nei confron-

ti dell'innovazione e dell'adozione di nuove tecnologie nel campo della consulenza del lavoro?

Ritengo che, soprattutto negli ultimi anni, tanto e bene si è fatto per migliorare la percezione dell'Associazione da parte dei colleghi; difatti siamo entrati nei social media – Facebook e Instagram – in primis e ci siamo fatti conoscere in maniera massiccia. Inoltre, i post delle attività e dei servizi del sindacato, hanno aiutato molto i territori nella promozione dell'ANCL. Io stessa ho attinto a piene mani dalle condivisioni del nazionale per ri-condividerle a mia volta e promuovere sul territorio e con tutti i miei “amici” i progetti e le attività dell'Associazione, tutti davvero molto interessanti e che hanno attirato nuovi iscritti.

Ma la promozione del sindacato la fanno le persone, la facciamo noi dirigenti sui territori. E se non siamo noi i primi a riuscire a trasmettere la passione e l'entusiasmo, non riusciremo a coinvolgere né i giovani né altri colleghi. Per me la categoria, e nello specifico l'Associazione sono questo: una grande famiglia votata alla condivisione, al confronto e al supporto reciproco, dove ogni collega, soprattutto i giovani che all'inizio possono sentirsi smarriti e soli, posso trovare un clima di aiuto, passione ed entusiasmo coinvolgente, possono riconoscere nel sindacato colleghi che tengono a loro e alla loro carriera professionale e che faranno il possibile per aiutarli a crescere. Il nazionale potrà aiutarci a trasmettere questa passione su larga scala, condividendo – ad esempio – video, o reel, o altri tipi di post che aiutino a far arrivare a chi li guarda o legge tutto questo entusiasmo e passione.

Per quanto riguarda il supporto del sindacato nei confronti dell'innovazione e dell'adozione di nuove tecnologie, penso al già esistente progetto di “nuovo studio professionale” che è volto ad aiutare i colleghi a migliorare l'organizzazione del proprio studio, magari migliorando la digitalizzazione. Non dimentichiamoci, però, dell'avvento dell'Intelligenza artificiale nel nostro mondo. Su questo punto vorrei avere l'ottimismo del Presidente Potito Di Nunzio, ma devo dire che, sia io che i miei colleghi in provincia, siamo da un lato molto affascinati,

ma al tempo stesso anche un po' preoccupati. Non nascondo che, pur avendo quarant'anni ed essendo relativamente giovane, quando mi nominano Chat-GPT, o altri programmi di AI, io non so di che cosa si parla...

Ecco, in questo, mi piacerebbe che l'Associazione ci fornisse dei corsi di formazione che siano il più pratici e concreti possibile e che ci vadano prima a far conoscere gli strumenti, e poi ci vadano a spiegare come usarli al meglio. Perché, ed in questo sono d'accordo con il collega Luca Piscaglia, dobbiamo essere i primi a poter sfruttare le opportunità che questi strumenti ci concedono; per migliorare i nostri servizi, ampliarli e creare nuovi mercati.

Gabriele Zelioli, Quale sarà il ruolo del sindacato nello scenario di vita politica e socio economica del sistema Paese? Quali relazioni con gli altri stakeholders?

Noi giovani possiamo portare entusiasmo ed energia per affrontare le diverse sfide che ci attendono tra le quali: CRISI DELLA RAPPRESENTANZA E DELL'ASSOCIAZIONISMO che colpisce tutti i corpi intermedi e la politica (l'affluenza alle urne, la partecipazione alla vita politica generale, dimostrano questa crisi).

CRISI DELL'APPEAL DELLE LIBERE PROFESSIONI: sempre meno giovani sono attratti dallo svolgere attività libero professionali

CAMBIAMENTI NEL MONDO DEL LAVORO (introduzione dell'Intelligenza artificiale, mondo del lavoro in mutamento datori di lavoro che lamentano il fatto che non si trova personale adatto, conciliazione vita lavoro, smart working). Situazioni che non riguardano solo i CDL, ma un contesto più ampio. Come affrontare quindi le sfide?

Ad esempio riscoprendo il valore dell'aggregazione. “FARE INSIEME, FARE CON”. Da soli NON si cammina nella professione. Non sto parlando per forza di aggregazioni di studi, non c'è uno schema da imporre o una soluzione unica per tutti, ma quello a cui mi riferisco è qualcosa di più, sentirsi parte di un “popolo” (associazione) che mi capisce e supporta (mi supporta e mi supporta...).

**GABRIELE ZELIOLI**

“I giovani possono portare il loro entusiasmo per innovare, essendo consapevoli e coscienti del passato e del presente che qualcuno prima di noi e di loro ha costruito”.

Riscoprendo e riprendere coscienza del ruolo centrale che giocano i CDL per lo sviluppo del sistema paese. Le associazioni solitamente seguono gli interessi degli associati, ma abbiamo la fortuna di una consapevolezza diffusa tra gli iscritti che la nostra professione è portatrice di legalità, di terzietà, di sussidiarietà, di idee e che quindi ultimamente il fine ultimo non è l'associazione in sé, ma il bene comune.

L'ANCL può giocare un ruolo centrale per riportare il dibattito su temi reali, lo si è visto ad esempio sul tema del salario minimo, con i vari convegni organizzati e le pubblicazioni dei centri studi, sulla contrattazione collettiva (nascita della Ancl Scuola di Relazioni Industriali - ASRI) Non si deve quindi ragionare per interessi contrapposti, ma ricercando soluzioni ad esempio per un imprenditore che vuole essere più competitivo e un lavoratore che vuole guadagnare di più o vivere più serenamente eanche un professionista vuole contribuire a tutto questo con il giusto compenso e il giusto tempo.

L'ANCL quindi deve anticipare/comprendere/immaginare quali saranno i bisogni futuri dei CDL ed offrire ai propri iscritti servizi adeguati. Grazie alla crescita professionale dei propri iscritti l'ANCL potrà (e dovrà) continuare a perseguire i propri scopi verso l'esterno,

un ruolo quindi “politico” del sindacato: non solo difendere e tutelare gli iscritti, ma proporre miglioramenti normativi, mantenere relazioni con le altre professioni e associazioni (es. progetto ASRI sulla contrattazione), relazioni con Enti e Istituzioni (INPS, INAIL, COLLOCAMENTO, Regioni Comuni).

Ecco quindi cosa possono e devono fare i giovani. Portare il loro entusiasmo per innovare, consapevoli e coscienti del passato e del presente che qualcuno prima di noi ha costruito, come è stato documentato e raccontato durante tutti gli eventi relativi i festeggiamenti del 70esimo e nelle precedenti tavole rotonde.

Il sindacato non deve difendere solo interessi della categoria, ma capire come la categoria può essere utile al Paese e che cosa nella categoria può cambiare. Sostenere quindi il cambiamento della categoria per favorire un cambiamento del Paese nell’ottica del bene comune.

Abbiamo un vantaggio, non partiamo da zero, ed è un vantaggio che non possiamo sprecare, ma alimentare con l’entusiasmo di noi giovani.

Le conclusioni di Donatella Gerosa

Grazie a tutti per i Vostri interventi. Dalle parole emerse durante questa tavola rotonda risulta che i giovani colleghi chiedono un’organizzazione che sappia ascoltarli, che comprenda le loro esigenze e che sia capace di offrire strumenti e servizi in linea con le sfide moderne del mondo del lavoro. Vogliamo un sindacato che li supporti nella formazione continua, che li aiuti a sviluppare competenze digitali e che sappia valorizzare le loro idee innovative.

I giovani consulenti cercano anche una rappresentanza sindacale che sia trasparente, inclusiva e che promuova una cultura del merito e della partecipazione. Sono alla ricerca di opportunità di condivisione e di confronto, desiderosi di contribuire attivamente alla vita sindacale e di vedere riconosciuto il loro ruolo nella costruzione del futuro della categoria

Per rispondere a queste aspettative, l’ANCL deve evolversi, rinnovarsi e aprirsi al cambiamento. Dobbiamo ripensare le nostre modalità di comunicazione, sfruttando le potenzialità offerte

dalle nuove tecnologie per raggiungere e coinvolgere i giovani in modo efficace. È essenziale promuovere iniziative che favoriscano la loro partecipazione attiva, creando spazi di dialogo e di collaborazione dove possano esprimere liberamente le loro idee e proposte.

Inoltre, dobbiamo investire in programmi di aggregazione, mettendo a disposizione dei giovani l’esperienza e la saggezza dei soci più grandi di età, in un’ottica di scambio intergenerazionale che arricchisca entrambe le parti. Questo cambiamento richiede l’impegno di tutti noi. Dobbiamo lavorare insieme per costruire un sindacato che non sia solo un punto di riferimento per i professionisti di oggi, ma anche una casa accogliente e stimolante per quelli di domani.

Lasciatemi concludere con una frase che trovo sempre attuale:

“Il lavoro di squadra divide i compiti e moltiplica il successo. Pensa ad un fiocco di neve: è una delle creazioni più fragili della natura, ma guarda che cosa possono fare i fiocchi quando si uniscono assieme”.

PRIMA CHE TUTTO COMINCI

I protagonisti dell’ultima tavola rotonda – prima tra tutti la coordinatrice Donatella Gerosa – si apprestano a salire sul palco. L’immagine rivela che non c’è tensione, non c’è preoccupazione: ognuno di loro sa perfettamente che cosa dire.

