

PROTAGONISTI

NEL MONDO DEL LAVORO

Ottobre - 2025



SPECIALE ASSEMBLEA UP

**770 ISCRITTI:
L'ANCL DI MILANO RISCUOTE
SEMPRE PIÙ APPEAL PRESSO
I CONSULENTI DEL LAVORO**

IN QUESTO NUMERO

EDITORIALE

770 ISCRITTI: L'ANCL DI MILANO RISCOUTE SEMPRE PIÙ APPEAL PRESSO I CONSULENTI DEL LAVORO

di Alessandro Graziano

3

CIAO LUCA

4

ASSEMBLEA UP ANCL MILANO

ALESSANDRO GRAZIANO: "SONO IL PORTAVOCE DI UNA SQUADRA CHE HA SAPUTO OTTENERE IMPORTANTI RISULTATI"

di Alessandro Graziano

6

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE PROVINCIALE ANCL DI MILANO

9

"SE SONO DIVENTATO PRESIDENTE DELL'ANCL LO DEVO A MILANO E A QUELLO CHE HA SEMPRE SAPUTO ESPRIMERE"

di Enrico Vannicola

10

IL PROGETTO CASA ANCL: GARANTIRE AI COLLEGHI IN DIFFICOLTÀ

LA CONTINUITÀ DELL'ATTIVITÀ PROFESSIONALE

12

IL BELLO DI ESSERE UNA COMUNITÀ SPECIALE

13

UP ANCL MILANO/1

SERVE UNO SFORZO CORALE PER ATTRARRE, COINVOLGERE E VALORIZZARE I GIOVANI PROFESSIONISTI...

14

UP ANCL MILANO/2

IL CDL DEVE DIVENTARE UNA FIGURA CHIAVE DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE DEL MONDO DEL LAVORO

16

DIRITTO

I CAREGIVER NEL LAVORO: VERSO UNA NUOVA FRONTIERA DEL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO

di Annalisa Rosiello

18

CHE COSA MI ASPETTO DALL'ANCL ■ Intervista con Andrea Pozzato

"VEDO L'ANCL COME L'ALLENATORE DI UNA SQUADRA, E LE UNIONI PROVINCIALI COME I GIOCATORI IN CAMPO"

20



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.anc-l-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

770 ISCRITTI: L'ANCL DI MILANO RISCOUTE SEMPRE PIÙ APPEAL PRESSO I CONSULENTI DEL LAVORO

di Alessandro Graziano

Care colleghe, cari colleghi, lettrici e lettori tutti, in questo numero di Protagonisti abbiamo voluto parlare di noi, di ciò che ha realizzato e intende realizzare l'UP di Milano. L'idea è partita dall'assemblea annuale degli iscritti all'Unione Provinciale, cui abbiamo voluto dedicare un ampio servizio. Si è trattato di un evento molto partecipato cui ha preso parte il presidente dell'ANCL Nazionale, il "nostro" Enrico Vannicola, nominato presidente dell'assemblea per acclamazione. È stata l'occasione di fare il punto su quanto è stato fatto nel corso del 2024 e anche di gettare le basi per l'anno che verrà, con la determinazione unanime di puntare, ancora una volta, ad alzare l'asticella, a migliorare i servizi a tutela e vantaggio dei colleghi. Il bilancio sociale scaturito dall'assemblea è assai positivo. Non lo dico io, ma i numeri, in particolare il numero degli associati: 770. Una cifra davvero straordinaria in questi tempi di disimpegno generale, una cifra che rappresenta i tre quarti degli iscritti all'Albo di Milano, una cifra che fa della nostra UP la più numerosa a livello nazionale. I numeri non mentono, sono il termometro di una situazione, in questo caso certificano che il sindacato milanese riscuote sempre maggiore appeal presso i Consulenti del Lavoro, dimostrando di essere una forza aggregativa

convincente. Di prove ve ne sono ormai moltissime, qui voglio solo ricordarne l'ultima, ovvero l'invito dell'INPS a partecipare al suo Rendiconto Sociale 2024 nella prestigiosa Sala Alessi di Palazzo Marino: il presidente del CPO di Milano Potito di Nunzio e io eravamo seduti in seconda fila, proprio dietro le autorità cittadine e i dirigenti locali e nazionali dell'Istituto. Un segno che dimostra quanto sia grande la considerazione nei nostri riguardi. Ma bisogna sempre stare sul pezzo, come si dice, per guadagnarsi il rispetto istituzionale e delle parti sociali. E lo dimostra il convegno su "Lavoro, Sicurezza e Legalità: il ruolo dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e dei Consulenti del Lavoro", organizzato dalla Consulta dei CPO di Lombardia, ANCL Lombardia, Fondazione Studi e Fondazione CDL Milano, che si è tenuto il 22 settembre scorso. Portando i saluti, in qualità di presidente dell'UP ANCL ho voluto rimarcare come il convegno si inserisse in un momento chiave, con temi come il dumping contrattuale, la sicurezza sul lavoro e l'abusivismo professionale al centro del dibattito. Ho accennato, inoltre, alle novità anticipate dal ministro Marina Calderone sulle proposte di modifica del D.Lgs. 81/2008, che includono l'introduzione di protocolli obbligatori contro violenza e molestie sul lavoro e un rafforzamento della formazione, in linea con il nuovo Accordo Stato-Regioni 2025. Co-

me ANCL Lombardia, sosteniamo queste riforme per un mercato del lavoro più sicuro e inclusivo. Detto questo, quando partecipo a convegni e riunioni in altre Province e Regioni, sento che la nostra UP, la nostra organizzazione e la nostra attività sono seguite e apprezzate, al punto che, parafrasando un famoso slogan della Settimana enigmistica - lasciatemelo scherzosamente dire - siamo forse l'UP che vanta innumerevoli tentativi d'imitazione. Meglio così.



CIAO LUCA



A nome di tutti gli associati all'Unione Provinciale ANCL di Milano, voglio esprimere il mio profondo cordoglio, la mia costernazione e tristezza per l'improvvisa, prematura scomparsa – avvenuta lo scorso 10 ottobre – dell'amico Luca De Compadri, Vicepresidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

Alla moglie Antonella, alla figlia Sara e ai colleghi del Consiglio Nazionale dell'Ordine e di Mantova rivolgo il mio pensiero e i sentimenti più sinceri di vicinanza e partecipazione.

Nato a Mantova il 31 luglio 1963, Consulente del Lavoro dal 1991 e avvocato dal 1995, Luca è stato Presidente del CPO di Mantova dal 1998, dedicando da allora la propria carriera alla crescita e al rafforzamento della categoria a livello territoriale e nazionale, sia come responsabile del centro Studi Nazionale che di Vice Presidente del CNO. Di Luca mi piace ricordare la sua perfetta competenza, tradotta anche in tanti libri, il suo appassionato impegno per la comunità dei Consulenti del Lavoro. Luca era generoso, sempre disponibile a dare una mano o un consiglio. Ma chi lo conosceva bene sa che il suo cuore batteva anche per la musica.

Amava suonare il pianoforte, e ogni settimana ci regalava sui social un momento di bellezza e serenità con le sue esecuzioni, sempre delicate e sentite. Era il suo modo di condividere armonia e luce con gli altri, lo stesso spirito con cui affrontava con disarmante empatia la vita e il lavoro.

Oggi resta il dolore della perdita, ma anche la gratitudine per tutto ciò che Luca ci ha lasciato: la sua passione, la sua gentilezza, la sua umanità.

La musica del suo pianoforte e della sua voce continueranno a risuonare nel ricordo di chi gli ha voluto bene.

Ciao Luca, grazie di tutto.

Alessandro

SPECIALE



ASSEMBLEA ORDINARIA CON FUNZIONI DELIBERATIVE

30 SETTEMBRE 2025



ALESSANDRO GRAZIANO: “SONO IL PORTAVOCE DI UNA SQUADRA CHE HA SAPUTO OTTENERE IMPORTANTI RISULTATI”

LA RELAZIONE DEL PRESIDENTE SU UN ANNO DI ATTIVITÀ E INIZIATIVE
DELL'UNIONE PROVINCIALE, DALLA FORMAZIONE CONTINUA AI SERVIZI PER GLI ISCRITTI
AL SUCCESSO DELLA CANDIDATURA VANNICOLA

di Alessandro Graziano



ALESSANDRO GRAZIANO
mentre svolge
la sua relazione
introduttiva.

Nel pomeriggio di martedì 30 settembre, presso la Sala Facchinetti della Società Umanitaria si è svolta l'assemblea ordinaria con funzioni deliberative dell'Unione Provinciale ANCL. A presiedere la riunione è stato il Presidente Nazionale dell'ANCL Enrico Vannicola. Diversi i punti all'ordine del giorno, tra i quali l'approvazione del bilancio consuntivo 2024 e di quello preventivo 2026 (poi approvati all'unanimità, così come l'aggiornamento della quota associativa).

A seguire l'intervento introduttivo di Alessandro Graziano.

In questi giorni hanno approvato la normativa secondo la quale bisogna dichiarare ai clienti dei nostri studi se in una pratica che li riguarda abbiamo utilizzato l'intelligenza artificiale. Io voglio dirvi che per le slide che vedrete sullo schermo abbiamo utilizzato solo la nostra intelligenza naturale. Vorrei presentarvi, in sintesi, i 12 mesi di attività del Consiglio dell'UP ANCL di Milano. Io sono solo la punta di un iceberg, dietro

c'è una squadra, qui rappresentata dall'Ufficio di Presidenza, ma in sala ci sono tutti gli altri colleghi, i componenti del Consiglio, delle Commissioni, del Centro Studi, della Fondazione Consulenti del Lavoro, le componenti dell'Ufficio di segreteria: grazie a tutte e a tutti per il lavoro, la passione e il tempo che dedicano alla nostra associazione.

Io sono, di fatto, solo il portavoce di un lavoro corale che – grazie anche alla bella sinergia con l'Ordine di Milano

– ha portato dei grossi risultati in questi anni. Il numero degli iscritti è 770, in realtà i nostri associati effettivi sono 715, ma con gli associati simpatizzanti e praticanti arriviamo a 770, più del 70% degli iscritti all'Ordine. Abbiamo avuto un piccolo calo, ma di fatto nell'ultimo quadriennio abbiamo sempre avuto cifre in aumento: abbiamo già iscritto i nuovi colleghi che hanno da poco passato l'esame di abilitazione, quindi sicuramente l'anno prossimo avremo un incremento.

Ciò che va notato, però, è come la nostra categoria stia invecchiando: nella slide che mostra i nostri associati suddivisi

per età, se sommiamo quelli dai 50 agli 80 anni ricaviamo una percentuale del 66%! Il dato positivo – e Milano in questo è sempre stato un precursore – le colleghe donne sono di più rispetto ai colleghi uomini, e ciò rappresenta sicuramente un grosso vantaggio, perché a mio avviso le donne hanno una marcia in più, lo penso realmente.

Noi stiamo lavorando molto sui giovani e, credetemi, attrarre i giovani è molto difficile, però noi stiamo già andando da tanti anni – grazie anche alla lungimiranza del nostro CPO – a parlare della nostra professione presso le scuole superiori e le universi-

tà, perché il nostro lavoro non è ancora abbastanza conosciuto. Convegni e incontri che facciamo sono funzionali a questo.

A questo proposito, il 12 giugno scorso nell'annuale cerimonia di abilitazione dei nuovi Consulenti del Lavoro, abbiamo fatto omaggio del timbro a sigillo dell'ANCL ai nuovi abilitati alla professione. Il fatto di far giurare i colleghi – un'idea di Potito di Nunzio – è un rito che comincia ad essere imitato. Quel giorno è stato anche presentato “Il formulario dei contratti di lavoro”, edito dalla nostra Fondazione CdL, un volume di 125 pagine destinato ai professionisti, frutto di un lavoro comune

tra praticanti e corsisti dell'UP e curato da Andrea Asnaghi e Pierluigi Rausei, dirigente INL. Grazie al nostro lavoro di squadra e grazie alla sua professionalità e al lavoro che ha condotto in questi anni, Enrico Vannicola è riuscito a diventare Presidente Nazionale dell'ANCL. Noi l'abbiamo aiutato, ma il grosso del lavoro sicuramente l'ha fatto lui e vi posso assicurare che non è stato proprio così



PRESIEDE IL PRESIDENTE:

a presiedere l'assemblea dell'UP è stato il Presidente dell'ANCL Nazionale Enrico Vannicola (a destra nella foto: con lui si vedono anche Alessandro Graziano e il segretario amministrativo Giuseppe Mastalli).

I NOSTRI ASSOCIATI SUDDIVISI PER ETÀ

ETA'	2023	2024
Meno di 30 anni	1%	1%
31-39 anni	9,9%	9%
40-49 anni	19,8%	18%
50-59 anni	31,7%	31%
60-69 anni	18,8%	22%
70-79 anni	11,9%	13%
Over 80 anni	6,9%	8%

2023
IL 19% HA
PIU' DI 70
ANNI

2024
IL 21% HA
PIU' DI 70
ANNI

semplice, non tanto per la sua figura, anzi. Potito di Nunzio lo ricordava, il nostro sindacato è nato 71 anni fa e per un breve periodo è stato Balzi il nostro presidente. Da allora l'ANCL di Milano, anche dopo l'unificazione, nel 2002, non ha mai pensato di poter rivendicare una presidenza. Poi, per motivi fortuiti che non sto a raccontare, siamo arrivati a pensare che invece era possibile. Alla fine, mantenendo la barra del timone molto ferma e grazie al lavoro di Enrico, ce l'abbiamo fatta.

A questo punto volevo chiedere un momento di silenzio per ricordare il collega Gianni Zingales, e ricordarlo come la persona che è stata, una persona che ha sempre considerato l'ANCL davanti a tutto. (L'assemblea si alza per rendere omaggio e ricordare Zingales, già presidente dell'Ordine di Milano, mancato il 13 febbraio scorso, Ndr)



GIANNI ZINGALES

Una vita nell'ANCL, già Presidente del CPO di Milano.

Noi abbiamo una rappresentanza che ci compete in base ai numeri a livello nazionale perché, grazie al rinnovo per il quale ci



UNA GRANDE SINERGIA Nella foto, il Presidente del CPO Potito di Nunzio e quello dell'ANCL Alessandro Graziano si stringono la mano, a ribadire oltre che la loro amicizia, la sempre forte e proficua collaborazione esistente tra l'Ordine e il sindacato.

siamo battuti abbiamo sancito un principio, quello secondo cui i numeri contano. Quindi, tutti i componenti del Consiglio Nazionale ANCL sono espressione degli iscritti. C'è ancora chi si chiede perché, oltre alla quota di iscrizione all'Ordine, dobbiamo pagare anche l'ANCL. Innanzitutto, l'ho sempre pensato, perché, grazie all'ANCL, siamo riusciti ad ottenere prima l'ENPACL e poi l'Ordine, conquiste importanti, che non ci dovremmo mai dimenticare. E poi c'è lo spirito di servizio e aiuto e su questo Donatella Gerosa ci parlerà del progetto "Casa ANCL". Ma veniamo alla formazione. I numeri che l'UP fa sono numeri importanti: 6.133 persone formate, 1.090 ore di formazione, 97 corsi. Di formazione gratuita ne abbiamo fatta veramente tanta: con 4.424 persone formate, 99 ore, 41 corsi. Per quanto riguarda la formazione a pagamento, abbiamo formato 1.709 persone, con 991 ore e 56 corsi. Negli ul-

timi anni abbiamo cercato anche di sviluppare dei corsi tematici, per dare la possibilità ai colleghi di ampliare la loro conoscenza rispetto ad argomenti che magari non hanno mai toccato in ambiti specifici, pensiamo a un tema quale il lavoro all'estero con datore di lavoro in Italia. Prima di chiudere e ringraziarvi, voglio dirvi una cosa. Sto parlando del fatto che nel 2014 mi è stato chiesto, e io ho accettato, di rivestire la carica di Presidente dell'Unione Provinciale ANCL di Milano. Sono passati 11 anni e da 49enne che ero - uno dei più giovani Presidenti di una U.P. così importante - tra poco farò 61 anni e tre mandati. Sono veramente tanti. Questo volevo dirvi, ringraziandovi per tutto il sostegno che mi avete sempre dato in questi anni e devo dire che è stato veramente un grandissimo piacere. Ne parleremo ancora l'anno prossimo, alla prossima assemblea. Grazie a tutti per l'attenzione.

IL CONSIGLIO DELL'UNIONE PROVINCIALE ANCL DI MILANO

UFFICIO DI PRESIDENZA



Alessandro Graziano
Presidente



Stella Crimi
Vice Presidente



Marco Cassini
Tesoriere



Giuseppe Mastalli
Segretario Amministrativo

CONSIGLIERI



Luca Bonati



Francesca Bravi



Gabriele Correrà



Donatella Gerosa



Loredana Salis



Daniela Stochino



Gabriele Zelioli

L'UFFICIO DI SEGRETERIA



UNA SQUADRA AFFIATATA

Qui sopra, gli undici componenti del Consiglio dell'Unione Provinciale di Milano dell'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro di Milano.

SI FANNO IN QUATTRO

Qui a fianco, le collaboratrici della segreteria dell'ANCL di Milano: da sinistra Maria Grazia Silvestri, Anna Cutuli, Giuliana Giglio e Gaia Di Clemente.

“SE SONO DIVENTATO PRESIDENTE DELL’ANCL LO DEVO A MILANO E A QUELLO CHE HA SEMPRE SAPUTO ESPRIMERE”

IL SALUTO DI ENRICO VANNICOLA, CHIAMATO ALL’UNANIMITÀ A PRESIDERE LA RIUNIONE
AL CUI DIBATTITO HA POI PARTECIPATO CON DIVERSI INTERVENTI

di Enrico Vannicola



ENRICO VANNICOLA,
Presidente
dell’ANCL
Nazionale,
mentre rivolge
il suo saluto
all’assemblea
degli iscritti
milanesi.

Buonasera colleghi, è davvero con grande piacere ed emozione che partecipo alla vostra assemblea. È inutile dire che sono particolarmente orgoglioso di essere qui perché, alla fine, se sono diventato Presidente dell’ANCL Nazionale lo devo a Milano e lo devo a quello che Milano, come categoria in generale e poi come persone in particolare, ha sempre saputo esprimere. L’ho sempre detto in tutte le sedi: a Milano io sono diventato Consulente del Lavoro nel 2003, esattamente un anno dopo l’unificazione, che venne portata avanti con l’aiuto dell’allora presidente nazionale Roberto De Lorenzis, ma anche con la volontà di tutti i dirigenti milanesi, capendo che continuare a rimanere divisi non era la soluzione ideale. Come nel mio caso: non volevo diventare Presidente attraverso uno strappo, una divisione nel nostro sindacato. Per questo motivo abbiamo cercato e ottenuto un accordo in sede congressuale e non abbiamo fatto



770, UN NUMERO IMPORTANTE

Lo sguardo di Enrico Vannicola. Al centro della foto, il Presidente dell’ANCL Nazionale mentre osserva i dati degli iscritti di Milano. Con lui vediamo Alessandro Graziano, Giuseppe Mastalli e Marco Cassini.

due liste. Lo abbiamo voluto anche per rispettare lo spirito unitario che ha caratterizzato da sempre Milano. Ciò non significa che non si discuta e non ci si confronti, anzi: da sempre la discussione è libera e aperta a Milano: solo dopo si fa sintesi e si va avanti. Quindi io voglio ringraziare questa assemblea e i dirigenti di Milano, il Presidente di Nunzio, il Presidente Graziano, tutti i colleghi. E lasciatemi ricordare in particolare il collega Gianni Zingales e tutti gli ex Presidenti. Mi piace anche pensare al collega Bruno Bravi, che mi ha fatto da esaminatore. Ma veniamo alla parte operativa: abbiamo preso in mano un’associazione che si muove con alterni successi a livello territoriale. L’obiettivo è quello di farla crescere. Gestire un’associazione nazionale partendo dalle comodità e dalle “agiatezze” che abbiamo a Milano, ti fa capire le difficoltà a impegnarsi politicamente in altri territori meno fortunati da un punto di vista economico. Perché

noi, fortunatamente, qui a Milano ci troviamo a vivere e a lavorare in un contesto che per il momento ci dà ancora delle soddisfazioni. Poi si apre una serie di sfide sulle quali non voglio dilungarmi, solo informarvi che in Consiglio Nazionale abbiamo iniziato a esaminare la proposta di riforma delle professioni che è stata recentemente presentata. Dovremo lavorarci con prudenza ma con ottimismo senza pensare che se la riforma dovesse passare potremo risolvere tutti i nostri problemi. Fino a fine anno il provvedimento non andrà in Parlamento per la votazione – parliamo di un disegno di legge delega – quindi probabilmente la discussione in aula avverrà all’inizio dell’anno prossimo, ma a quel punto dovremo essere pronti con delle proposte. Per il resto, come Presidente dell’ANCL intendo creare più sinergie tra i territori nazionali, favorendo una maggiore condivisione, soprattutto con le Unioni Provinciali più grandi.

IL PROGETTO CASA ANCL: GARANTIRE AI COLLEGHI IN DIFFICOLTÀ LA CONTINUITÀ DELL'ATTIVITÀ PROFESSIONALE

di Donatella Gerosa

Il progetto Casa ANCL è un progetto nel quale l'intero Consiglio di Milano crede molto. Casa ANCL nasce da un'idea emersa durante i lavori preparatori del convegno dell'8 giugno 2022, dove abbiamo festeggiato i primi 20 anni di unificazione del sindacato. Casa ANCL vuol essere una casa delle professionalità, non solo come specializzazione professionale, ma anche come complicità associativa. È un aiuto messo a disposizione da alcuni colleghi a favore di altri colleghi. Casa ANCL si rivolge a tutti i nostri associati. Alle colleghe che stanno attraversando un periodo particolare della loro vita, cioè il periodo della maternità. Si rivolge a tutti i colleghi che si trovano in una situazione di malattia o di infortunio, proprio o dei propri cari, dei genitori piuttosto che dei figli. È un aiuto per tutti i Consu-

lenti del Lavoro che si trovano in situazioni di difficoltà, ma anche per quei colleghi che vogliono affrontare delle professionalità nuove, vogliono affrontare degli argomenti nuovi e magari non se la sentono di farlo da soli e hanno bisogno di un sostegno: Casa ANCL offre questo sostegno. L'aspetto fondamentale di Casa ANCL, la più importante, è l'intervento sempre tempestivo. Se io non sto bene, se sono in una situazione particolare, ho bisogno di aiuto subito, immediatamente, senza dover perdere tempo con pratiche burocratiche. Il supporto dato può essere sia operativo che tecnico, ma in ogni caso viene assicurato da colleghi ANCL qualificati e che collaborano all'interno della categoria da tanto tempo. Casa ANCL è un servizio che permette la continuità dell'attività professionale: se ho una difficoltà, c'è un collega che

DONATELLA GEROSA,
consigliere
dell'UP ANCL
di Milano.



mi aiuta e mi supporta. Il supporto può essere da remoto o in presenza, l'importante è garantire la continuità dell'attività e la professionalità. Si tratta di un servizio che nasce dai consulenti per i consulenti, per non lasciare mai

da solo nessuno, soprattutto nei momenti di bisogno. Per utilizzare il servizio messo a disposizione con Casa ANCL è necessario scrivere all'ANCL, comunicare qual è la necessità, quale il supporto richiesto. A questo punto l'ANCL trova il collega che possa fare l'affiancamento e lo comunica a chi ne ha fatto richiesta. E' poi il collega bisognoso a prendere contatti direttamente col collega che si mette a disposizione per vedere come dare questo aiuto, come portare avanti l'assistenza. Naturalmente il supporto dell'ANCL può arrivare fino a un certo punto: creare il contatto tra Colleghi. La collaborazione del collega che offre la sua assistenza può trasformarsi in una vera e propria attività di consulenza professionale da fatturare come qualsiasi altra attività. Per ogni ulteriore informazione contattate la segreteria dell'Ancl.

COME ATTIVARE IL SERVIZIO

- Contatta l'Associazione ANCL Milano
- Segnala la **necessità di supporto**
- Verrai messo in contatto con un collega disponibile e qualificato

COSA OFFRE IL SUPPORTO

- Colleghi **esperti e formati**, iscritti all'ANCL
- Disponibili a offrire **prestazioni professionali a pagamento**

TIPOLOGIE DI INTERVENTO

- Sostituzioni temporanee
- Gestione clienti in caso di assenza
- Supporto su pratiche complesse o nuove per il collega

IL BELLO DI ESSERE UNA COMUNITÀ SPECIALE



ASSEMBLEA PARTECIPATA
Vista della sala Facchinetti della Società Umanitaria: nelle prime file, dietro Potito di Nunzio, alcuni componenti del Consiglio dell'UP ANCL di Milano.



L'ULTIMO SOFTWARE
Scorcio dell'assemblea vista da dietro. Sul palco, i dirigenti di TeleConsul presentano un prodotto della società che offre soluzioni integrate per i Consulenti del Lavoro.



HAPPY HOUR
L'assemblea è terminata, è giusto l'ora del meritato aperitivo, con dessert gentilmente offerto dagli sponsor.

SERVE UNO SFORZO CORALE PER **ATTRARRE, COINVOLGERE E VALORIZZARE** I GIOVANI PROFESSIONISTI

COME AFFRONTARE LA TENDENZA, OSSERVABILE IN TUTTE LE PROFESSIONI ORDINISTICHE, CHE VEDE UN CALO DEGLI ISCRITTI E L'INVECCHIAMENTO DELLA BASE PROFESSIONALE? LE AZIONI E LE STRATEGIE PROPOSTE DALLA RIFLESSIONE DELL'UNIONE PROVINCIALE MILANESE

G IOVANI E FUTURO DELLA CATEGORIA 1. Introduzione

Il mondo delle professioni è attraversato da profondi mutamenti legati all'evoluzione normativa, tecnologica, economica e culturale. In tale contesto, la figura del Consulente del Lavoro assume un ruolo strategico per le imprese e per il sistema Paese. Tuttavia, il futuro della categoria non può prescindere da una riflessione approfondita sul rapporto tra i giovani e la professione. Tale relazione intende esplorare criticamente le dinamiche che riguardano l'accesso, la permanenza e lo sviluppo professionale dei giovani consulenti del lavoro, individuando al contempo criticità e prospettive.

La riflessione sul tema si inserisce in un più ampio dibattito circa il rinnovamento delle professioni intellettuali, la loro capacità di rispondere alle trasformazioni del mondo del lavoro e il ruolo che i professionisti possono svolgere per costruire una società più equa, sostenibile e innovativa. I giovani rappresentano, in tal senso, il motore potenziale di una transizione che deve essere guidata con attenzione e determinazione dalle istituzioni di categoria.

2. Quadro demografico e accesso alla professione

I dati demografici relativi all'iscrizione all'Albo dei Consulenti del Lavoro mostrano una progressiva diminuzione del numero di nuovi iscritti e un progressivo invecchiamento della base professionale. Questa tendenza, comune anche ad altre professioni ordinistiche, è sintomatica di un problema più ampio: la difficoltà di attrarre i giovani verso un mestiere spesso percepito come complesso, burocratizzato e poco valorizzato.

Le principali criticità riscontrate riguardano:

- L'elevato investimento formativo richiesto a fronte di ritorni economici non immediati;
- L'assenza di percorsi formativi professionalizzanti integrati tra università e praticantato;
- La limitata conoscenza della professione da parte dei giovani studenti e neolaureati;
- Le difficoltà di avvio e sostegno nei primi anni di esercizio;
- L'accesso spesso mediato da reti relazionali poco inclusive, che penalizzano i meritevoli privi di contatti pregressi.

È utile, in questo contesto, analizzare anche il ruolo delle università, che talvolta trascurano di offrire una formazione specifica sulla consulenza del lavoro, contribuendo a una scarsa visibilità

del mestiere. Inoltre, il praticantato viene spesso vissuto come una fase poco valorizzante, non sempre retribuita e con difficoltà a trasformarsi in un vero e proprio passatemi il termine: "apprendistato professionalizzante".

3. Il valore strategico dei giovani nella categoria

Nonostante le difficoltà, i giovani rappresentano una risorsa preziosa per la categoria. Essi portano con sé una maggiore familiarità con gli strumenti digitali, una naturale propensione al cambiamento e un approccio più dinamico e flessibile alla consulenza. Inoltre, la loro presenza è fondamentale per garantire il ricambio generazionale, il presidio delle nuove aree di competenza (es. welfare aziendale, digitalizzazione dei processi HR, sostenibilità del lavoro) e l'evoluzione del ruolo stesso del consulente.

È importante sottolineare come i giovani professionisti non rappresentino solo una riserva tecnica da formare, ma veri e propri "agenti di innovazione".

La loro visione del lavoro, spesso più orientata alla multidisciplinarietà e all'integrazione tra le competenze, può favorire l'evoluzione della consulenza del lavoro verso una dimensione più strategica, inclusiva e vicina ai bisogni reali delle imprese e dei lavoratori.

"MI IMPEGNO AD OSSERVARE CON LEALTÀ, ONORE E DILIGENZA I DOVERI DELLA PROFESSIONE..."

Nella foto, i neo abilitati che il 12 giugno scorso hanno prestato giuramento per esercitare la professione di Consulente del Lavoro. Con loro i dirigenti dell'Ordine Provinciale e dell'ANCL di Milano, che dal canto suo ha avuto un ruolo importante nella preparazione all'esame di Stato.



4. Azioni e strategie per il rilancio generazionale

Alla luce delle criticità emerse e del potenziale insito nei giovani professionisti, appare urgente un piano articolato di interventi, da attuare a livello di categoria, istituzioni formative, studi professionali e associazioni. Tra le azioni che si potrebbero attuare, prevedo:

a) Orientamento e promozione della professione

- Rafforzare la presenza dei Consulenti del Lavoro nelle scuole secondarie e nelle università tramite testimonianze, laboratori e progetti;
- Creare campagne di comunicazione mirate a veicolare un'immagine moderna e socialmente utile della professione;
- Introdurre forme di orientamento durante il percorso universitario;
- Collaborare con enti pubblici e privati per integrare la figura del Consulente del Lavoro nei programmi di orientamento al lavoro e alla legalità.

b) Riforma del praticantato e accompagnamento all'in- gresso

- Introdurre meccanismi di tutoraggio strutturato tra senior e junior, con obblighi formativi chiari e valutabili;

- Incentivare la formazione on the job tramite progetti di affiancamento retribuiti e finanziamenti ad hoc;
- Prevedere strumenti di sostegno economico o defiscalizzazione per i primi anni di attività;
- Promuovere il co-working professionale tra giovani professionisti e la creazione di reti territoriali di supporto.

c) Innovazione e formazione continua

- Potenziare i percorsi formativi su nuove aree di competenza (es. gestione dei dati, ESG, nuove forme contrattuali, Intelligenza Artificiale applicata alla gestione HR);
- Integrare soft skills e competenze digitali nei percorsi di aggiornamento;
- Favorire l'interscambio con altre professioni e realtà aziendali anche attraverso stage o esperienze di formazione incrociata;
- Promuovere percorsi di specializzazione ad alto contenuto innovativo per i giovani iscritti.

d) Rinnovo della rap- presentanza e partecipazione attiva

- Promuovere il ricambio generazionale anche all'interno delle strutture rappresentative territoriali e nazionali;

- Stimolare la partecipazione attiva dei giovani alla vita associativa e alle attività dei centri studi;
- Creare spazi di ascolto strutturato delle esigenze delle nuove generazioni, come forum o consulte permanenti per ascoltare le loro esigenze;

5. Conclusioni

Il futuro della professione passa anche (e soprattutto) attraverso la capacità della categoria di attrarre, formare, coinvolgere e valorizzare i giovani professionisti. Questo processo richiede uno sforzo corale, che unisca visione strategica, innovazione formativa e apertura generazionale. In un'epoca in cui le trasformazioni del mondo del lavoro sono accelerate da dinamiche globali e tecnologiche, il Consulente del Lavoro è chiamato a essere protagonista attivo di un nuovo patto sociale. Per farlo, deve investire sui giovani, cioè nelle sue risorse più promettenti. Solo così la categoria potrà continuare a giocare un ruolo centrale nella società contemporanea, ponendosi come ponte tra la tutela del lavoro, la competitività delle imprese e la giustizia sociale. Le capacità e le competenze le abbiamo tutte, serve il coraggio di cambiare, ma anche la responsabilità di accompagnare il cambiamento con politiche strutturate e lungimiranti.

IL CDL DEVE DIVENTARE UNA FIGURA CHIAVE DELLA TRASFORMAZIONE DIGITALE DEL MONDO DEL LAVORO

COME AFFRONTARE LE SFIDE, LE PROBLEMATICHE E LE OPPORTUNITÀ CHE LE NUOVE TECNOLOGIE STANNO PORTANDO NEL MONDO DELLE IMPRESE E NELLA CONSULENZA DEL LAVORO? LE AZIONI E LE STRATEGIE PROPOSTE DALLA RIFLESSIONE DELL'UNIONE PROVINCIALE MILANESE

INNOVAZIONE TECNOLOGICA E FUTURO DELLA PROFESSIONE

1. Introduzione

La tecnologia sta trasformando profondamente il mondo del lavoro, ridefinendo ruoli, competenze e dinamiche operative. Intelligenza artificiale, digitalizzazione e automazione impongono un ripensamento radicale anche nel settore della consulenza del lavoro, che oggi si trova a un bivio tra tradizione e innovazione. Questa relazione intende analizzare come affrontare tali cambiamenti, cogliendo le opportunità offerte e gestendo i rischi con strategie mirate, per contribuire a delineare una professione più resiliente, proattiva e allineata alle sfide del presente e del futuro.

2. Il contesto della trasformazione digitale

La digitalizzazione ha velocizzato, ottimizzato e reso più sicuri molti processi HR e gestionali:

- Software gestionali avanzati integrano calcoli, aggiornamenti normativi e interazioni automatiche con enti pubblici;
- Comunicazioni telematiche e sistemi di fatturazione elettronica migliorano trasparenza, efficienza e tracciabilità;
- Sistemi di rilevazione presenze e produttività forniscono dati in tempo reale per una gestione consapevole del capitale umano;

- Strumenti collaborativi digitali, come piattaforme cloud e app integrate, favoriscono il lavoro da remoto e la cooperazione tra team dislocati.

Tutti questi strumenti impongono un ripensamento del ruolo del Consulente del Lavoro, sempre più orientato verso una figura capace di gestire la complessità e proporre soluzioni strategiche alle imprese.

3. Tecnologie emergenti e consulenza del lavoro

a) Intelligenza Artificiale e Automazione

- Automatizzazione delle attività ripetitive come elaborazione buste paga, gestione scadenze e adempimenti;
- Impiego di chatbot e assistenti virtuali per rispondere in modo rapido a domande frequenti su aggiornamenti contrattuali, gestione/fruizione ferie, contratti, permessi;
- Strumenti di analisi predittiva per valutare l'impatto di decisioni aziendali su costi del lavoro e compliance normativa.

b) Big Data e Analisi

- Monitoraggio di KPI HR come turnover, assenteismo, produttività e clima aziendale;
- Costruzione di cruscotti interattivi per la valutazione dei costi e l'efficacia delle politiche del personale;

- Supporto alle scelte retributive, organizzative e formative basate su dati oggettivi.

c) Blockchain

- Certificazione sicura e verificabile di competenze, contratti e credenziali lavorative;
- Certificazione digitale di documenti e processi amministrativi;
- Integrazione affidabile con sistemi pubblici per semplificare controlli e verifiche.

d) Sicurezza e protezione dati

- Conformità al GDPR con attenzione ai principi di accountability e trasparenza;
- Formazione su cyber risk, data breach e uso responsabile delle tecnologie;
- Adozione di strumenti di cybersecurity e piani di gestione delle emergenze digitali.

4. Una nuova visione professionale

Il Consulente del Lavoro evolve verso un ruolo centrale nei processi decisionali aziendali:

- Affianca le imprese nei percorsi di transizione digitale e riorganizzazione interna;
- Promuove soluzioni di welfare aziendale, inclusione, benessere organizzativo e sostenibilità sociale;



“L'innovazione tecnologica consente di ripensare i modelli di servizio, ampliare le aree di intervento, innalzare il valore percepito della professione e contribuire attivamente alla transizione digitale delle imprese”

- Assicura la legalità nei rapporti di lavoro e presidia la qualità etica delle relazioni professionali.

Per essere davvero protagonista, il Consulente deve adottare un approccio sistemico, sviluppare nuove competenze e collaborare con altre figure specialistiche.

5. Competenze chiave per il futuro

- Competenze digitali: gestione dati, ambienti cloud, sicurezza e privacy;
- Competenze analitiche: interpretazione dei dati per supportare il management;
- Competenze comunicative: negoziazione, team working e gestione del cambiamento;
- Competenze etico-sociali: compliance, equità, diversity, ESG;
- Competenze formative: aggiornamento continuo, flessibilità cognitiva, uso di nuove tecnologie.

Queste competenze devono essere promosse fin dal percorso di praticantato e potenziate con percorsi di aggiornamento continuo, personalizzati e orientati alla pratica.

6. Proposte operative

- Istituire osservatori permanenti su innovazione e tecnologie HR;
- rubrica tecnologia del Centro

Studi con incontri periodici fissi in cui un esperto di tecnologia, esterno, approfondisce vari temi;

- Lanciare programmi di alfabetizzazione digitale per tutti i livelli di seniority;
- Promuovere la certificazione delle competenze digitali e trasversali;
- Costruire network tra studi professionali, università, centri di ricerca e imprese;
- Testimonianze di responsabili HR di grandi aziende sull'utilizzo della tecnologia al loro interno;
- Rivedere il sistema di formazione obbligatoria con moduli flessibili, interattivi e modulari con programmi orientati alle competenze digitali, all'analisi dei dati, alla sostenibilità organizzativa e alla gestione dell'innovazione. La ridefinizione dei percorsi di accesso, praticantato e aggiornamento dovrebbe prevedere modalità ibride, formazione esperienziale, moduli trasversali e strumenti di valutazione delle competenze effettive, al fine di formare professionisti in grado di operare in ambienti complessi, digitalizzati e ad alta densità normativa;
- Piattaforma per call a disposizione degli iscritti per consentire incontri in 'rete' tra associati;
- Visione allargata sulle altre professioni sul loro approccio alla tecnologia e innovazione;

- testimonianze di aziende grandi o piccole che hanno basato la loro costituzione e vita sull'innovazione e sulla tecnologia.

Conclusione

L'innovazione tecnologica, se gestita in modo consapevole, partecipato e lungimirante, può rappresentare non una minaccia, ma una leva fondamentale per il rilancio e l'evoluzione della figura del Consulente del Lavoro. Essa consente di ripensare i modelli di servizio, ampliare le aree di intervento, innalzare il valore percepito della professione e contribuire attivamente alla transizione digitale delle imprese. Affinché questa opportunità si traduca in un concreto vantaggio competitivo, è necessario che la categoria sviluppi una strategia di innovazione condivisa, multidisciplinare e radicata nei territori. Il consulente del lavoro deve diventare figura chiave della trasformazione digitale e culturale del mondo del lavoro. Per farlo, è necessario un impegno collettivo verso l'innovazione, la condivisione delle conoscenze e l'adozione di nuove pratiche professionali. Solo così sarà possibile garantire alla categoria non solo un futuro solido, ma anche un ruolo sociale rilevante e riconosciuto in un mercato in continua evoluzione.

I CAREGIVER NEL LAVORO: VERSO UNA NUOVA FRONTIERA DEL DIRITTO ANTIDISCRIMINATORIO

UNA RECENTE PRONUNCIA DELLA CORTE DI GIUSTIZIA DELL'UNIONE EUROPEA SEGNA UN AVANZAMENTO SIGNIFICATIVO RISPETTO ALLA DIRETTIVA 2000/78/CE E ANCHE I GIUDICI ITALIANI SARANNO TENUTI AD APPLICARLA

di Annalisa Rosiello

Con la sentenza C-38/24 dell'11 settembre 2025, la Corte di Giustizia dell'Unione Europea (CGUE) compie un importante passo evolutivo nella tutela dei diritti dei lavoratori, riconoscendo ai caregiver — ovvero coloro che assistono familiari

con disabilità — una protezione diretta contro la discriminazione e l'esclusione dal mondo del lavoro. La pronuncia segna un avanzamento significativo rispetto al quadro normativo delineato dalla direttiva 2000/78/CE e amplia l'ambito applicativo dell'obbligo

di "accomodamenti ragionevoli", finora riferiti esclusivamente alle persone con disabilità.

IL CASO: TRA CURA FAMILIARE E RIGIDITÀ ORGANIZZATIVE

La vicenda ha origine in Italia, dove una lavoratrice madre di un figlio gravemente disabile ha chiesto al datore di lavoro un orario di lavoro fisso (mattutino) che le consentisse di garantire le cure pomeridiane necessarie al minore. La richiesta, apparentemente semplice, è stata sistematicamente disattesa dall'azienda, che ha proposto solo soluzioni temporanee e frammentarie. La Cassazione ha ritenuto opportuno sollevare rinvio pregiudiziale alla CGUE per chiarire se il divieto di discriminazione indiretta previsto dalla direttiva potesse estendersi anche ai lavoratori che, pur non essendo disabili, subiscono svantaggi per la vicinanza con una persona disabile.

DISCRIMINAZIONE PER "ASSOCIAZIONE": UNA VISIONE SISTEMICA DELLE VULNERABILITÀ

La Corte ha riconosciuto l'applicabilità del divieto di discriminazione anche al caregiver, fondan-

do la sua argomentazione su una lettura sistemica della direttiva 2000/78/CE, della Carta dei diritti fondamentali dell'UE (artt. 21, 24, 26) e della Convenzione ONU sui diritti delle persone con disabilità. Si afferma così il principio secondo cui le tutele antidiscriminatorie non si esauriscono nel perimetro soggettivo della disabilità individuale, ma si estendono a chi, in ragione del ruolo di cura, è esposto a trattamenti penalizzanti sul piano lavorativo. L'assistenza continuativa a un familiare con grave disabilità costituisce, infatti, una condizione oggettiva che può rendere il lavoratore vulnerabile a decisioni organizzative apparentemente neutre (es. orari rigidi, impossibilità di flessibilità, obblighi di turnazione), ma che nella sostanza producono effetti discriminatori.

ACCOMODAMENTI RAGIONEVOLI ANCHE PER CHI ASSISTE

Il nucleo più innovativo della pronuncia risiede nell'interpretazione estensiva dell'art. 5 della direttiva, che impone al datore di lavoro di adottare soluzioni ragionevoli non solo in favore del lavoratore con disabilità, ma anche del caregiver, qualora il rifiuto di tali misure produca uno svantaggio significativo. In questa prospettiva, il diritto all'accomodamento si configura non come un privilegio, ma come uno strumento di equità e riequilibrio delle posizioni all'interno del rapporto di lavoro.

Tra gli esempi indicati dalla Corte rientrano:

- la previsione di orari fissi compatibili con le esigenze di cura;
- la flessibilità nei turni;
- l'adozione del lavoro da remoto o part-time reversibile;
- il trasferimento a mansioni compatibili con la situazione familiare.

Naturalmente, la Corte precisa che l'obbligo sussiste solo se non

comporta un onere sproporzionato per il datore di lavoro, da valutare caso per caso.

PROFILI DI SALUTE E STRESS LAVORO-CORRELATO: UNA LETTURA IN CHIAVE PSICO-SOCIALE

Dal punto di vista della medicina del lavoro e della giurisprudenza sul danno da usura psico-fisica, questa sentenza assume un valore ancora maggiore. Il caregiver familiare si trova spesso a svolgere un doppio lavoro: quello retribuito e quello, invisibile ma altrettanto gravoso, di assistenza continua. L'assenza di accomodamenti o l'imposizione di carichi organizzativi incompatibili con la funzione di cura può esporre tali lavoratori a situazioni di stress cronico, burnout, affaticamento emotivo e isolamento relazionale — tutti fattori potenzialmente configurabili come violazione dell'art. 2087 c.c., che impone al datore di lavoro l'obbligo di adottare misure idonee a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore. In questo contesto, la mancata adozione di misure organizzative che consentano la conciliazione tra vita e lavoro può diventare terreno fertile per azioni risarcitorie fondate sul danno da stress lavoro-correlato o sul danno esistenziale, specie se emerge un atteggiamento ostruzionistico o privo di reale valutazione da parte del datore.

IMPATTI SULL'ORDINAMENTO ITALIANO E SULLE PRASSI AZIENDALI

La portata precettiva della sentenza è chiara: i giudici italiani sono ora chiamati ad applicare la tutela antidiscriminatoria anche nei confronti dei caregiver, con conseguente possibilità di ordinare accomodamenti ragionevoli o risarcire i danni da loro subiti. Parallelamente, le imprese dovranno rivedere regolamenti, policy in-

terne e prassi operative, attivando strumenti di valutazione individualizzata delle richieste di flessibilità. Il rifiuto "automatico" o "standardizzato" di soluzioni organizzative in favore di caregiver potrebbe non solo generare contenzioso, ma anche determinare una responsabilità contrattuale e extracontrattuale, specie laddove si verificano episodi di peggioramento psico-fisico o condizioni di isolamento professionale. Come già affermato in un mio precedente contributo ("Datori di lavoro: le misure necessarie da adottare nei confronti dei dipendenti in condizioni di fragilità familiare e personale" — Protagonisti dicembre 2024) è utile ribadire che l'ordinamento italiano ha già compiuto un primo passo nella direzione oggi indicata dalla Corte con la Legge 5 novembre 2021, n. 162 (Legge di modifica del Codice delle pari opportunità), che all'art. 26, comma 3-bis del D.lgs. n. 198/2006 ha introdotto una norma specifica a tutela dei caregiver: «*Costituiscono discriminazione anche le molestie, nonché ogni trattamento meno favorevole, collegato allo svolgimento di attività di assistenza, ai sensi dell'articolo 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104*». Questa disposizione riconosce che il ruolo di assistenza familiare può essere fonte di discriminazioni, in particolare sul piano occupazionale, e fornisce una base normativa interna utile a rafforzare le tutele europee in materia di parità di trattamento. L'interpretazione della CGUE rende ancora più necessaria un'interpretazione conforme del diritto nazionale, che valorizzi l'art. 26, comma 3-bis, quale fondamento interno per garantire al caregiver protezione effettiva anche in termini di accomodamento ragionevole, oltre che rispetto del divieto di discriminazione diretta e indiretta.

ANNALISA ROSIELLO
Avvocata del Lavoro.



“VEDO L'ANCL COME L'ALLENATORE DI UNA SQUADRA, E LE UNIONI PROVINCIALI COME I GIOCATORI IN CAMPO”

ANDREA POZZATO
Consulente del Lavoro



Mi chiamo Andrea Pozzato e mi sono abilitato alla professione di Consulente del Lavoro nel marzo 2025. Il mio cammino, però, parte da lontano. Dopo il diploma da geometra nel 2010 e un primo tentativo di carriera universitaria, ho intrapreso il praticantato propedeutico all'iscrizione all'albo dei geometri. Alcune vicende familiari mi hanno portato ad affiancare a questo percorso un'esperienza lavorativa presso una nota azienda della GDO, dove ho maturato competenze organizzative e relazionali preziose.

Terminato il praticantato, le difficoltà di accesso alla professione mi hanno spinto a proseguire per alcuni anni nel settore commerciale, pur consapevole che quella non sarebbe stata la mia strada definitiva. Un incidente nel 2016 è stato il punto di svolta: il rischio di non essere più idoneo alla mansione svolta mi ha portato a rimettere tutto in discussione e a scegliere con convinzione di mettermi nuovamente in gioco. Nel gennaio 2017 ho iniziato la mia esperienza in uno studio di Consulenza del Lavoro come stagista, in un contesto

aperto all'innovazione e al cambiamento, che stava trasformando la professione. È stata una scelta vincente: ho trovato un ambiente che mi ha permesso di crescere e di esprimere al meglio le mie potenzialità.

Nel 2019, in vista della pensione del titolare, ho deciso di rilanciare la mia formazione iscrivendomi alla Facoltà di Scienze dei Servizi Giuridici presso l'Università Statale di Milano. Non volevo avere il rimpianto di non averci provato. Ho superato il test di ingresso e, nonostante le difficoltà legate alla pandemia, ho conseguito la laurea nel marzo 2023. Da lì è nata la mia nuova sfida: ottenere l'abilitazione professionale. Oggi posso dire, con grande orgoglio, di esserci riuscito e di essere esattamente dove desideravo essere. Questo traguardo è condiviso con Paola, la mia compagna, che mi ha sempre sostenuto con entusiasmo e pazienza lungo tutto il percorso.

Mi considero una persona umile e al tempo stesso ambiziosa, con una forte predisposizione al lavoro di squadra e alla crescita continua. Sono appassionato di Formula 1 e calcio, due mondi apparen-

temente diversi ma uniti da un principio che condivido pienamente: il successo nasce dal gioco di squadra, dalle persone giuste al posto giusto e dall'attenzione al dettaglio.

Qual è la tua attuale situazione lavorativa: sei dipendente o libero professionista? Che cosa ha determinato la tua scelta?

Mi ritengo da sempre un imprenditore di me stesso. Ho sempre svolto, e al momento svolgo ancora, attività lavorativa come dipendente, mettendoci l'impegno, la motivazione e l'attenzione come se l'attività fosse mia. A breve, però, questo "agire come" assumerà un significato ancora più concreto: da gennaio 2026 diventerò co-titolare dello studio in cui ho iniziato il mio percorso professionale. Per me rappresenta la chiusura di un cerchio, ma anche l'inizio di una nuova e stimolante fase della mia carriera.

Da quanto sei iscritto all'ANCL di Milano e perché ti sei iscritto?

Sono iscritto all'ANCL di Milano dal 2023, ma il mio legame con l'associazione è iniziato diversi anni prima. Durante la mia attività da dipendente ho partecipato a diversi momenti formativi, ma ricordo con particolare piacere il corso sugli UniEmens del 2019 presso l'Istituto dei Salesiani.

La vera svolta, però, è arrivata con la formazione propedeutica all'esame di Stato: in quell'occasione si è creato un gruppo di aspiranti consulenti con cui abbiamo condiviso studio, confronto e motivazione reciproca.

Quel legame, nato tra una lezione, un progetto e una simulazione, ci ha permesso di sostenerci nei momenti difficili e di mantenere viva la determinazione fino al traguardo.

Non tutti sono ancora riusciti a conseguire l'abilitazione, ma lo spirito di collaborazione che si è sviluppato ci tiene tuttora uniti. Oggi facciamo il tifo per i colleghi che stanno proseguendo il loro percorso, affinché anche loro possano presto chiudere il cerchio.

Qual è il livello della tua partecipazione alle iniziative dell'associazione?

Mi considerano uno dei "giovani" della categoria, anche se, come si può intuire dal mio percorso, si tratta più di una gioventù di iscrizione che anagrafica. La mia intenzione è mettermi a disposizione per imparare, crescere e offrire il mio contributo dove necessario. Sono una persona che non si è mai tirata indietro e ha sempre saputo assumersi le proprie responsabilità.

Oggi, anche grazie alla fiducia che mi è stata accordata, ascolto, osservo e mi impegno per supportare al meglio una categoria che, a mio avviso, merita una collocazione sempre più centrale nel mondo del lavoro e nel sistema delle professioni.

Che cosa ti aspetti dall'ANCL e che cosa ti senti di dare tu, come iscritto?

L'ANCL, per me, ha rappresentato fin da subito un punto di riferimento, un luogo di confronto e di costruzione di una comunità professionale solida e coesa. Durante il mio percorso sono stato supportato e accompagnato, e oggi sento che il mio mettermi in gioco è il modo più naturale per restituire quanto ho ricevuto.

Ritengo che l'ANCL meriti un ruolo centrale: è il punto di partenza per creare relazioni, rafforzare la rete tra colleghi e consolidare il valore della nostra categoria. Sono già stato coinvolto in alcuni progetti e

non vedo l'ora di vederli crescere e concretizzarsi.

A mio avviso, l'ANCL si fonda su tre pilastri fondamentali: aggregazione, formazione e innovazione. È da qui che, insieme, possiamo costruire un futuro solido e condiviso per la professione.

Hai seguito i corsi dell'UP ANCL di Milano propedeutici all'esame di abilitazione, qual è la tua valutazione per quanto riguarda la qualità della formazione erogata, il supporto ricevuto, il livello dei docenti?

Ho seguito praticamente tutti i corsi promossi dall'UP ANCL di Milano dedicati ai praticanti e, in alcune occasioni, mi sono anche fatto promotore di nuove iniziative che ci hanno visto impegnati in interi weekend di formazione, studio e confronto con professionisti affermati. Ritengo che il corso di preparazione per i praticanti, così come quelli dedicati alle prove scritte e orali, sia di altissimo livello. La possibilità di compiere un vero e proprio excursus sull'intero percorso di studio consente ai praticanti di costruire una propria scaletta di riferimento, comprendendo quali argomenti siano consolidati, quali da approfondire e quali da perfezionare.

Allo stesso modo, il confronto attraverso prove pratiche, scritte e orali permette di mettersi alla prova e di allenarsi per arrivare preparati all'esame. Non è un dettaglio da poco: una cosa è pensare di sapere un argomento, un'altra è riuscire a esporlo in modo puntuale ed esaustivo.

I docenti hanno dimostrato grande competenza e, ciascuno con le proprie peculiarità, è riuscito a trasmettere i concetti fondamentali in modo chiaro ed efficace.

Attualmente, nel mio studio, abbiamo tre praticanti: tutti sono stati caldamente invitati a partecipare ai percorsi formativi proposti dall'ANCL, perché li ritengo un investimento prezioso per la crescita professionale.

Sempre riguardo alla formazione e alla tua esperienza diretta: c'è qualche suggerimento che vorresti dare per migliorare i corsi?

È insito nel concetto stesso di formazione il bisogno di aggiornarsi e migliorarsi continuamente. L'unico suggerimento che mi sento di dare è di proseguire lungo la strada già intrapresa dall'ANCL di Milano: dare spazio a quelle attività che rappresentano la naturale evoluzione della figura del Consulente del Lavoro. La mia idea di consulente va oltre il mero adempimento: dobbiamo essere presenti nelle aziende come partner strategici, capaci di supportare gli imprenditori nel miglioramento del loro business partendo dalle persone. Troppo spesso i lavoratori vengono ancora percepiti come un costo; il nostro compito è contribuire a cambiare questa visione ormai superata.

Le risorse umane sono oggi il vero valore aggiunto che consente alle imprese di essere competitive e all'avanguardia.

ANCL Nazionale: sta facendo bene nel supportare l'attività degli studi professionali o ritieni che possa e dovrebbe fare di più? E se sì, che cosa?

Negli ultimi anni ho constatato che l'ANCL Nazionale ha svolto un ruolo importante nel supportare gli studi professionali, soprattutto attraverso eventi formativi a distanza che hanno reso la formazione più accessibile e diffusa su tutto il

territorio. In precedenza ho parlato dell'importanza del gioco di squadra: all'interno di una squadra ogni ruolo è fondamentale e contribuisce al risultato comune.

Vedo l'ANCL Nazionale come l'allenatore di questa squadra, mentre le singole Unioni Provinciali rappresentano i giocatori. Ritengo che il compito dell'ANCL Nazionale sia quello di valorizzare i talenti e le specificità di ogni UP, coordinandone gli sforzi per raggiungere un obiettivo condiviso: la crescita, la valorizzazione e il riconoscimento del ruolo del Consulente del Lavoro. Il mio invito è di non perdere il focus sul coordinamento e sulla valorizzazione delle esperienze locali, perché solo attraverso una sinergia sempre più stretta tra i componenti della squadra si può davvero alzare l'asticella e far crescere l'intera categoria.

Come giudichi l'azione della categoria e del Consiglio Nazionale dell'Ordine?

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine rappresenta la massima istituzione della nostra professione e, negli ultimi anni, ha contribuito in modo significativo a rafforzare la posizione della categoria. Oggi, più che mai, con una riforma delle professioni alle porte, è fondamentale che CNO e ANCL uniscano le forze per garantire maggiore credibilità e visibilità alla figura del Consulente del Lavoro.

Come accade ad altre categorie di professionisti, anche tra i Consulenti del Lavoro c'è un insufficiente ricambio generazionale. Che cosa si potrebbe fare, secondo te, per attrarre i giovani affinché possano aprire nuovi studi ed esercitare la libera professione?

Il percorso per l'abilitazione è oggettivamente lungo e complesso, ma mi chiedo: perché non dovrebbe esserlo? Se consideriamo il Consulente del Lavoro come il promotore di principi fondamentali, la preparazione e l'esperienza diventano elementi imprescindibili. Non è un caso se una percentuale molto alta degli abilitati in Lombardia nel 2025 ha oltre i trent'anni. A mio avviso, il focus deve sempre essere sulla valorizzazione della professione: una professione di alto livello attrae naturalmente i giovani, che sono disposti a impegnarsi per emergere.

Interventi nelle scuole e nelle università per sensibilizzare gli studenti, migliorare le modalità di accesso alla professione e assegnare loro responsabilità concrete rappresentano un primo passo importante. Parallelamente, è fondamentale che i consulenti del lavoro aprano i propri studi ai giovani, promuovendo la loro formazione e sostenendo concretamente la loro crescita professionale.

Negli ultimi anni, in Lombardia, gli iscritti agli esami di Stato sono stati poco più di un centinaio all'anno, a fronte di circa mille iscritti all'Ordine solo nella provincia di Milano. La forbice è significativa e, a mio avviso, la domanda giusta da porsi è: stiamo offrendo ai giovani il giusto spazio per valorizzare le proprie competenze e crescere?

Per concludere, i giovani rappresentano sicuramente la linfa necessaria per costruire il futuro della professione, ed è nostro dovere metterli nelle condizioni di essere accolti, guidati e valorizzati. Mettersi in discussione oggi significa costruire un grande domani.