

# PROTAGONISTI

NEL MONDO DEL LAVORO

Marzo 2021



**27° CONGRESSO ANCL:  
QUEL SALTO IN AVANTI  
CHE OGGI  
È INDISPENSABILE FARE**

# In questo numero

## EDITORIALE

**27° Congresso ANCL: quel salto in avanti che oggi è indispensabile fare**  
di Alessandro Graziano..... **3**

## CONGRESSO ANCL 2021

**Andrea Fortuna “Il nostro sindacato deve spingere affinché i CdL siano riconosciuti a tutti i livelli istituzionali per il loro ruolo di parte sociale”** ..... **5**

## CONGRESSO ANCL 2021

**Marco Degan: “La legge 12 sta ancora facendo il suo dovere e anche lo Statuto dell’ANCL funziona: perché cambiare?”** ..... **8**

## CONGRESSO ANCL 2021

**Luca Piscaglia: “Nel CN non si parla di politica di categoria, di visione futura, di sogni: se togli i sogni al sindacato togli la linfa vitale”** **10**

## CONGRESSO ANCL 2021

**Alberto Azzini: “Legge 12 caposaldo della nostra professione: oggi meglio puntare a ottenere le funzioni dei patronati”** ..... **12**

## CONGRESSO ANCL 2021

**Luigi Carbonelli: “Serve più sinergia con la politica per favorire la categoria: propongo osservatori permanenti territoriali”** ..... **13**

## ANCL/CPO MILANO

**La tavola rotonda in videoconferenza sul futuro della professione: più di 800 partecipanti di tutta Italia** ..... **15**

## DIRITTI E DOVERI

**Il Quinto Stato dei lavoratori precari e sottopagati: oltre a maggiori tutele serve una nuova cultura del lavoro**  
di Alessandro Cornaggia..... **19**

## INTERVISTA

**Claudio Antonelli: “Il comportamento etico ripetuto nell’attività professionale crea una reputazione, che da valore aggiunto può diventare fattore competitivo”** ..... **21**

## FORMAZIONE CONTINUA

**I corsi Marzo/Maggio 2021** ..... **24**

## PROTAGONISTI NEL MONDO DEL LAVORO

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

### COMITATO DI REDAZIONE

Marco Cassini  
Stella Crimi  
Enrico Vannicola

# 27° CONGRESSO ANCL: quel SALTO in AVANTI che oggi è INDISPENSABILE fare

di Alessandro Graziano

Care colleghe, cari colleghi, come potrete vedere proseguendo nella lettura, questo numero di Protagonisti è in gran parte dedicato all'imminente 27° Congresso Nazionale elettivo dell'ANCL Sindacato Unitario, in programma il 22 e 23 aprile. Un congresso che, a causa della pandemia da Covid-19, vedrà per la prima volta la partecipazione dei delegati in gran parte solo in videoconferenza (solo 100 potranno assistere fisicamente presso Roma Eventi). Non posso non pensare, a questo proposito, al nostro ultimo appuntamento congressuale, quello svoltosi a Roma nell'ottobre del 2016. Allora, come Unione Provinciale di Milano e come Consiglio Regionale ANCL, avevamo chiesto un deciso cambio di passo nella gestione del nostro sindacato e non c'è dubbio che l'elezione di Dario Montanaro è andata nella direzione da noi auspicata. Ricordo che mi ero raffigurato il neo presidente con l'ideogramma cinese del coraggio, raffigurante un uomo in piedi con le braccia aperte in un grande prato. Proprio Montanaro, presentando il suo programma, aveva parlato di praterie da riempire per i Consulenti del Lavoro. Siamo riusciti a riempire queste praterie come ci prefiggevamo? Avremmo potuto fare e ottenere di più in questi quattro anni trascorsi? Lo dirà, appunto, il nostro congresso. Di sicuro, oggi come allora, Protagonisti vuole continuare a innescare e ad ospitare il confronto delle idee all'interno della no-

stra associazione. Per questo abbiamo intervistato cinque presidenti regionali e provinciali ANCL rivolgendo loro una serie di domande, che alla fine si condensano tutte in una: qual è l'ANCL che serve oggi, ma soprattutto nel prossimo futuro, ai Consulenti del Lavoro?

Io, personalmente, credo che quando si parla di futuro della professione e di nuove opportunità, non si debba che partire dalla formazione continua, il nostro capitale più prezioso, la risorsa su cui abbiamo più puntato in questi anni e che ci ha messo nelle condizioni di emergere tra le professioni liberali ordinarie. Ma, insieme alla formazione, oggi è necessario dotarsi anche di un robusto impianto tecnologico, che possa essere di ausilio a noi e ai nostri studi professionali, impegnati più che mai ad affrontare il turbine continuo di stravolgimenti legislativi, normativi ed operativi. Non c'è dubbio che piattaforme digitali, database e software gestionali, a maggior ragione in una fa-

**Serve un'ANCL ancora più forte e solidale, che abbia una sua più precisa identità, capace di essere attrattiva per i giovani e in grado di agire sia in autonomia che in sinergia con le altre espressioni della categoria**



se di pandemia, debbano ormai passare dalla fase progettuale a quella operativa ed essere messi a disposizione dei Consulenti del Lavoro: mantenere rilevanza, autorevolezza e – last but not least – redditività, è oggi imprescindibile. Così come considerare le nuove opportunità e i sopraggiunti bisogni aziendali e sociali, avendo la prontezza di saper affrontare problematiche mai affrontate prima. Superando una visione della professione rivolta al passato, quello fatto di cedolini e adempimenti. Non solo: l'aggressività e la spregiudicatezza che mostra certa concorrenza è ormai diventata un'insidia pericolosa per la nostra professione e viene da chiedersi se la Legge 12 del 1979 sia ancora in grado di tutelare efficacemente una categoria come la nostra che, rispetto a quaranta anni fa, ha ampliato e diversificato enormemente le sue competenze. Quella legge è stata il nostro primo paio di scarpe, ci ha permesso di fare un lungo percorso, ma ora siamo cresciuti e quelle scarpe le sentiamo strette. Ed è anche su argomenti come questo che il sindacato si deve pronunciare. Sono passati solo poco più di quattro anni, eppure il 2016 sembra appartenere ad un'altra epoca, tanto il mondo è cambiato, per necessità se non per scelta. Sta di fatto che tante cose sono state messe in discussione, certezze consolidate si sono dimostrate fragili e vetuste, nuove prospettive si intravedono in ogni campo, altre figure professionali emergono. Su queste tematiche l'UP di Milano, in collaborazione con il CPO, ha organizzato un'importante tavola rotonda in modalità webinar, che ha avuto un riscontro molto positivo, visto che ha coinvolto più di 800 colleghi, sempre più interessati alla visione futura della Categoria (nelle pagine interne ne diamo un ampio resoconto). Ha scritto il grande monaco buddista Nichiren Daishonin:

“Se vuoi conoscere le cause del passato guarda gli effetti del presente, se vuoi conoscere gli effetti del futuro guarda le cause del presente. Parole scritte nel XIII° secolo, ma che ritengo ancora utili a orientare le nostre azioni.

La nostra professione, che nella pandemia s'è responsabilmente fatta carico di oneri rilevantissimi per salvaguardare lavoratori e aziende, è chiamata a fare un altro scatto in avanti per non rischiare l'obsolescenza, per mantenere le sue posizioni di prima fila nel vasto mondo del lavoro che cambia.

Per questo serve un'ANCL ancora più forte e solidale, che sia espressione democratica delle realtà territoriali e abbia una sua più precisa identità, capace di essere attrattiva dei giovani e in grado di agire sia in autonomia che in sinergia con le altre espressioni della categoria, ma sapendosi confrontare direttamente anche con le istituzioni e con le rappresentanze politiche, sociali e istituzionali a tutti i livelli.

L'ANCL ha dimostrato di avere al suo interno le “risorse umane” in grado di affrontare le nuove sfide: lasciatemi qui ringraziare per l'ottimo lavoro svolto al Consiglio Nazionale e all'Ufficio di Presidenza i colleghi consiglieri uscenti espressione della Lombardia, in particolare il collega Bruno Bravi. Tra i candidati consiglieri alle prossime elezioni abbiamo voluto riconfermare i nostri Giovanni Besio, Luca Bonati, Francesca Bravi, Stella Crimi ed Enrico Vannicola e proporre come candidato surroga Gabriele Correra.

Sono certo che il congresso saprà rifornire di nuovi strumenti la nostra “cassetta degli attrezzi” (per usare una felice espressione di un collega), dando all'ANCL anche una maggiore consapevolezza di sé e facendo compiere a noi e alla categoria tutta quel salto in avanti che oggi è più che mai indispensabile fare.

# “Il nostro **SINDACATO** deve spingere affinché i **CDL** siano **RICONOSCIUTI** a tutti i **LIVELLI ISTITUZIONALI** per il loro ruolo di **PARTE SOCIALE**”

INTERVISTA CON ANDREA FORTUNA, PRESIDENTE DELL'ANCL LOMBARDIA

**Q** Come si sta sviluppando il dibattito pre congressuale ANCL in Regione Lombardia e quali riflessioni sono state fatte?

Il Congresso nazionale elettivo rappresenta il momento di massimo confronto e programmazione della nostra Associazione. Sarà il primo Congresso che si svolgerà con le regole del Nuovo Statuto e avremmo voluto che si potesse svolgere di persona, riabbracciando e incontrando tanti colleghi e amici delle altre regioni per discutere e costruire un programma politico-sindacale di ampio respiro e largamente condiviso. Purtroppo però a causa di questa pandemia che non allenta la sua tragica stretta, ci vedremo, come ormai ci siamo tristemente abituati, attraverso un video e cercheremo di intervenire a distanza portando le nostre proposte e i nostri suggerimenti, che abbiamo maturato sul territorio in questi mesi che precedono l'evento di aprile.

In Regione abbiamo iniziato a confrontarci dapprima con i Presidenti di tutte le UP per verificare quali fossero le idee e le necessità di ogni territorio e da qui siamo partiti ad analizzare diversi aspetti della nostra professione, coinvolgendo nella discussione il più ampio numero di colleghi dai territori. Ovviamente abbiamo voluto guardare anche oltre i confini della nostra regione e quindi abbiamo intensificato il confronto con le regioni con cui già avevamo lavorato sulla riforma dello Statuto, per rapportarci in merito a nuove proposte e idee da sviluppare nell'Associazione.

A seguito di questi passaggi abbiamo incontrato il candidato Presidente Dario Montanaro per rappresentargli le idee e le aspettative della Regione, proponendo una linea pro-



Andrea Fortuna, presidente ANCL Lombardia

**Dobbiamo essere più bravi nello spiegare alle nuove generazioni che cosa vuol dire fare il Consulente del Lavoro e rendere maggiormente attraente la nostra professione. CNO e ANCL hanno bisogno di una strategia ancora maggiormente coordinata e che punti a obiettivi comuni**

grammatica da condividere durante i lavori congressuali e partecipare in modo attivo al futuro dell'ANCL.

**Più nel dettaglio: qual è, secondo te e la Regione Lombardia, l'ANCL che serve oggi, ma soprattutto nel prossimo futuro, ai Consulenti del lavoro?**

Sicuramente non è semplice prevedere il futuro di una categoria professionale e oggi evidentemente è ancora più complicato in considerazione dello stato d'incertezza che travolge la società e l'intero mondo del lavoro. Durante questi mesi, nonostante il distanziamento abbiamo intensificato il confronto tra di noi, principalmente per trovare soluzioni alle problematiche di gestione della crisi. Da questi incontri sono emerse diverse riflessioni sulle necessità di rafforzare la nostra categoria. Certamente ci sarà da curare maggiormente i rapporti con le varie parti sociali del nostro paese, evidenziando in modo deciso il ruolo sociale dei CdL, la figura di terzietà nei rapporti tra Stato, Impresa e lavoratori.

Pertanto serve sviluppare un rapporto più attivo nelle relazioni con il tessuto imprenditoriale, incrementando informazione, formazione e consulenza ai clienti, per creare nuovi modelli di lavoro nella gestione delle risorse umane (contrattazione secondo livello, piani di welfare aziendale...); incremento dei rapporti con le Organizzazioni Sindacali a livello locale per un coinvolgimento reciproco per migliorare il mondo del lavoro e lo sviluppo dell'occupazione e delle imprese, a favore della legalità attraverso iniziative condivise. Dovremo sviluppare i rapporti con gli Enti e le Istituzioni realizzando tavoli tecnici efficaci ed efficienti. Serve intensificare i rapporti con i rappresentanti del mondo politico promuovendo l'inserimento di colleghi in Parlamento/commissioni/tavoli tecnici. La figura del CdL deve essere percepita come indispensabile per la società, il mondo del lavoro e per lo Stato.

Dobbiamo ripensare al ruolo di Confprofessioni, giacché diventa necessario far fronte comune tra professionisti per una maggiore valorizzazione e riconoscimento del lavoro svolto dalle professioni.

Diventa fondamentale continuare ad offrire e sviluppare l'attività di formazione tecnica, normativa e relazionale a tutti i livelli. Sicuramente questa pandemia ci ha stimolati ancora maggiormente a incrementare la formazione a distanza, per

dare maggiori opportunità ai colleghi, limitando perdite di tempo e ottimizzando le occasioni di confronto di qualità.

Questi i cardini principali della nostra visione sul futuro della categoria, su cui dovremo lavorare tutti insieme per costruire iniziative concrete affinché si possano realizzare.

**In termini operativi, che cosa deve fare e su quali obiettivi deve puntare l'ANCL nazionale per promuovere, specie verso i giovani Consulenti del lavoro, la propria azione?**

Certamente oggi la comunicazione svolge sempre più un ruolo centrale nella vita di un'associazione quindi puntare su una maggiore informazione nella società sulla figura del CdL e dell'ANCL, diventa di vitale importanza. Dobbiamo essere più bravi nello spiegare alle nuove generazioni cosa vuol dire fare il CdL e rendere maggiormente attraente la nostra professione. CNO e ANCL hanno bisogno di una strategia ancora maggiormente coordinata e che punti a obiettivi comuni. Lo stato emergenziale ci ha mostrato che lo sviluppo della rete tra CdL e professionisti ha aiutato i colleghi a superare le difficoltà del momento e quindi sicuramente, affiancato alla realizzazione del Centro Informatico di categoria, diventano strumenti fondamentali per sostenere l'attività professionale dei colleghi soprattutto quelli più giovani e con studi meno strutturati.

**La legge istitutiva dell'Ordine, approvata su forte impulso del sindacato di allora, risale al gennaio 1979. È ancora in grado di tutelare la nostra professione oppure l'ANCL deve presentare e richiederne al Parlamento una riscrittura per adeguarla alla nostra nuova realtà?**

Come detto in precedenza, la collaborazione tra professionisti, anche di diverse specializzazioni, sta diventando sempre più frequente nei nostri studi e soprattutto necessaria per soddisfare le esigenze sempre più articolate dei clienti ed intercettare così anche nuova clientela e riuscire ad aggredire nuovi mercati. Forse serve ripensare l'attuale sistema Ordiniistico e creare un unico fronte da parte delle professioni per arginare e non farsi sopraffare dall'aggressione sempre più spregiudicata di società e multinazionali dei servizi che ogni giorno erodono la nostra clientela, proponendosi sul mercato con servizi di elaborazione standardizzati e a basso costo e offrendo insieme prodotti di consulenza di qualsiasi genere (polizze assicu-

rative, forniture di energia, servizi bancari ecc.). Serve sviluppare in tutti i CdL la consapevolezza del ruolo professionale della categoria e non di semplici "paghisti", affrontare il rapporto con le altre categorie professionali con un approccio di parità e non di sudditanza.

**Il sistema della rappresentanza vive una crisi che riguarda tutte le associazioni sindacali: anche l'ANCL ha necessità di definire le ragioni della propria missione? E se sì quali dovrebbero essere le nuove istanze?**

Il CdL ormai è evidente che svolge un ruolo di terzietà all'interno della società, anche se non ufficialmente riconosciuto. Credo che il nostro sindacato oggi debba iniziare a spingere in modo decisivo affinché la nostra categoria sia ufficialmente riconosciuta dalle Istituzioni del ruolo di garanzia della fede pubblica nel mondo del lavoro e di terzietà nei rapporti di lavoro. Un ruolo di parte sociale che richiede maggiore considerazione da parte delle Istituzioni e all'interno dei percorsi decisionali e normativi ad ogni livello ovvero Europeo, Nazionale e territoriale.

**Può essere d'aiuto rimettere mano allo Statuto dell'ANCL per favorire maggiormente il dibattito, la rappresentanza e la sinergia operativa delle e nelle strutture?**

Lo Statuto è lo strumento fondamentale di un'Associazione e sicuramente deve sapere adeguare al progressivo mutamento della situazione sociale in cui si opera; nel 2018 quando abbiamo riscritto le regole dell'ANCL, abbiamo cercato di meglio regolamentare la rappresentatività all'interno del Consiglio Nazionale definendo la composizione sulla base del numero medio dei soci, premiando il lavoro di proselitismo e di associativismo sviluppato sui territori e riconoscendo alla Regione un ruolo di coordinamento e sintesi delle istanze delle Province. Certamente si potrebbe lavorare su una nuova modifica che favorisca ancora più la discussione ed il confronto tra "dirigenza nazionale" e "dirigenza territoriale" che ogni giorno è a contatto con i singoli associati in Provincia ed in Regione.

**Chi sono i colleghi che rappresenteranno la Lombardia al Congresso?**

Innanzitutto voglio ringraziare, ancora una volta, tutti i colleghi che hanno svolto il loro compito di Consigliere nazionale in

questi quattro anni. Colleghi che, con tanti sacrifici, si sono spesi gratuitamente per la categoria, condividendo esperienze e idee a sostegno dell'attività sindacale di ANCL. Un particolare ringraziamento ai colleghi Luca Bonati, Stefano Camassa e Domenico Pezzotti, che hanno lavorato a diretto contatto con il Presidente Dario Montanaro all'interno dell'Ufficio di Presidenza e con cui ho personalmente condiviso, in qualità di Presidente Regionale, i momenti di grande soddisfazione, per il raggiungimento di importanti obiettivi, e anche le tante difficoltà per cercare di finalizzare ogni iniziativa a supporto dell'attività del Consiglio Nazionale e di tutti i colleghi. Il gruppo di consiglieri uscenti ha svolto un importante lavoro di condivisione con il territorio regionale, impegnandosi in progetti a livello nazionale e coinvolgendo di volta in volta diversi colleghi sul territorio. Un grazie anche ai colleghi/e Bruno Bravi, Carolina Locatelli, Daniele Mazzocchi e Alberto Paderi, che hanno lavorato con assiduità in questi anni e hanno voluto in questo mandato lasciare spazio ad altri colleghi.

La nuova squadra che la Lombardia mette in campo per queste prossime elezioni vede la conferma di 9 consiglieri uscenti (Barella Omar - VA, Besio Giovanni - MI, Bonati Luca - MI, Bravi Francesca - MI, Burali Bianca - MN, Camassa Stefano - MB, Crimi Stella - MI, Marchioni Paola - VA, Vannicola Enrico - MI), dell'attuale revisore Pezzotti Domenico - BS, e l'inserimento di 4 nuovi colleghi e colleghe (Bernardo Mario - LC, Campo Pietro - BS, Comi Raffaele - BG, Cugini Cristina - BG). Abbiamo inoltre inserito come Surroghe alla carica di consigliere nazionale, sei tra colleghe e colleghi: Alagna Barbara - VA, Correrà Gabriele - MI, Corti Michele - CO, Damiotti Antonella - BS, Serpelloni Emilia - BS; e la collega Bicelli Patrizia - BS per la carica di revisore. A conferma dello spirito di collaborazione e condivisione con cui, ormai da diversi anni, si sta lavorando sul territorio lombardo, la scelta dei colleghi candidati è stata elaborata raccogliendo le proposte inoltrate dalle Province, creando un gruppo eterogeneo per caratteristiche personali e professionali, ma che hanno già espresso all'interno dei territori di provenienza grande entusiasmo e disponibilità a lavorare insieme per la categoria, pronti a vivere una nuova e coinvolgente esperienza di dirigenza nazionale.

Buon Congresso a tutti!

#noionmolliamomai

# “La **LEGGE 12** sta ancora facendo il suo dovere e anche lo **STATUTO DELL'ANCL** funziona: **PERCHÉ CAMBIARE?**”

INTERVISTA CON MARCO DEGAN, PRESIDENTE DELL'ANCL VENETO

**Q**ual è l'ANCL che serve oggi, ma soprattutto nel prossimo futuro, ai Consulenti del lavoro?

Oggi è già domani. Serve un'ANCL dinamica che sappia “immaginare” lo studio professionale del futuro. Uno studio professionale che vada oltre la consulenza del lavoro e l'amministrazione del personale e che offra sempre maggiori servizi alla clientela. Un'ANCL che canalizzi le migliori idee in tal senso e che le sappia convogliare in percorsi di sensibilizzazione e di formazione per gli associati. Gli ambiti d'intervento sono molteplici e possono riguardare varie tematiche, quali e ad esempio: lo studio multidisciplinare; le reti tra professionisti; l'estensione dei servizi offerti; la presenza sui social; i processi di digitalizzazione, l'industria 4.0 e chi più ne ha ne metta. Solo un ANCL attenta al cambiamento potrà offrire servizi in linea alle mutate esigenze degli studi.

**Che cosa deve fare e su quali obiettivi deve puntare l'ANCL per promuovere, specie verso i giovani Consulenti del lavoro, la propria azione?**

L'ANCL, con metodologie diverse rispetto al passato, deve fare quello che ha sempre fatto ossia associare ovvero coinvolgere persone attorno ad attività e progetti comuni nel pieno spirito solidari-



Marco Degan, presidente ANCL Veneto

**Gli associati non vanno persi, anzi, andrebbero incrementati. Un sindacato moderno e consapevole del tempo in cui vive dovrebbe avere questa capacità. Senso di appartenenza, difesa degli associati e servizi offerti sono il presupposto basilare perché ciò si realizzi**

stico tipico di ogni associazione sindacale. Oggi, il primo avvicinamento è dato dalla capacità di progettare ed erogare servizi agli associati e ai loro studi. I giovani non si avvicinano più per quello che l'ANCL è o per quello che è stata. S'avvicinano solo se ritengono che i servizi offerti siano economicamente concorrenziali ed utili allo svolgimento della professione. È da qui che nasce la prima possibilità di coinvolgimento nell'associazione. È da qui che si parte nello spiegar loro la distinzione di ruolo esistente tra ordine e sindacato e l'ambito nel quale saranno chiamati ad agire se diventarono dirigenti dell'uno o dell'altro.

Le Unioni provinciali ANCL che organizzano i corsi di preparazione al superamento dell'esame di Stato sono ulteriormente avvantaggiate in questo processo di coinvolgimento.

**La legge istitutiva dell'Ordine, approvata su forte impulso del sindacato di allora, risale al gennaio 1979. Ma la legge 12 è ancora in grado di tutelare la nostra professione oppure l'ANCL deve presentarne e richiederne al Parlamento una riscrittura per adeguarla alla nostra nuova realtà?**

Sì, la legge 12 sta ancora facendo il suo dovere anche se è del 1979. Ciò deriva, almeno secondo me, dal modo in cui è stata concepita. Di fatto ha introdotto un oligopolio professionale degli adempimenti in materia di lavoro quando non attuati direttamente dai datori di lavoro. Questo mercato è riservato a: consulenti del lavoro; commercialisti; avvocati e associazioni datorili. La sua forza sta nel non poter essere additata come legge a tutela di un monopolio riservato ad una sola categoria professionale. Questo è, a mio avviso, il principale motivo che le ha permesso d'essere difesa fino ad oggi. Senza, sarebbe stato tutto più complicato e difficile. Provare ad ammodernarla espone a dei rischi. La concor-

renza che oggi ci dovrebbe preoccupare maggiormente, sulla quale non c'è una piena nostra consapevolezza, è quella data dai servizi paghe offerti dalle software house. Posseggono capitali, tecnologia e risorse umane. Senza la legge 12 sarebbe più difficile competere con loro.

**Il sistema della rappresentanza vive una crisi che riguarda tutte le associazioni sindacali: anche l'ANCL ha necessità di definire le ragioni della propria missione? E, se sì, quali dovrebbero essere le nuove istanze?**

Quante associazioni datorili o sindacati troviamo con i numeri, ufficiali e riscontrabili, che ha l'ANCL? Poche o nessuna. Nel 2019, ultimo dato a me conosciuto, il tasso di sindacalizzazione nazionale sugli iscritti all'ordine era del 25%, nella mia regione del 48%. Non mi sembrano numeri di poco conto soprattutto perché certi. Gli associati non vanno persi anzi andrebbero incrementati. Un sindacato moderno e consapevole del tempo in cui vive dovrebbe avere questa capacità. Senso di appartenenza, difesa degli associati e servizi offerti sono il presupposto basilare perché ciò si realizzi. E se la "missione" fosse proprio quella di rendere/dotare gli studi di tutto quanto serve loro per affrontare le sfide del mercato del futuro?

**Può essere d'aiuto rimettere mano allo Statuto dell'ANCL per favorire maggiormente il dibattito, la rappresentanza e la sinergia operativa delle e nelle nostre strutture?**

Lo statuto è stato riscritto nel 2018, quindi non molto tempo fa. Il dibattito è figlio del coinvolgimento e può solo essere favorito dallo statuto. Non penso che lo statuto abbia colpe in tal senso. I meccanismi della rappresentatività e rappresentanza in esso contenuti a me sembrano idonei ed appropriati ad assicurare ciò

# “Nel **CN** non si parla di **POLITICA** di **CATEGORIA**, di **VISIONE FUTURA**, di **SOGNI**: se togli i sogni al sindacato ne togli la **LINFA VITALE**”

INTERVISTA CON LUCA PISCAGLIA, PRESIDENTE DELL'ANCL EMILIA ROMAGNA

**Q**ual è l'ANCL che serve oggi, ma soprattutto nel prossimo futuro, ai Consulenti del lavoro?

Ritengo che l'ANCL, come da sempre, debba svolgere un ruolo caratterizzato da una sorta di strabismo: un occhio deve guardare all'oggi e uno al futuro. All'oggi deve cercare l'assistenza ai colleghi per gestire le problematiche contingenti e in quest'ultimo anno ne abbiamo avuto la riprova. Il ruolo dell'ANCL a qualsiasi livello (provinciale, regionale o nazionale) è stato encomiabile per tutto il supporto ai colleghi per la gestione della pandemia. Supporto che è stato operativo, nelle relazioni sindacali e nei rapporti con la Pubblica Amministrazione. In questo anche il grande sforzo fatto per la formazione ai colleghi è stato veramente importante. L'occhio al futuro deve guardare lo sviluppo dell'attività dei consulenti del lavoro con un obiettivo strategico importante: passare dalla gestione amministrativa ad una gestione integrata dove oltre all'aspetto ordinario dobbiamo far crescere la gestione "dell'uomo" che c'è nel rapporto di lavoro. Quindi una grande apertura alla gestione delle risorse umane nelle piccole aziende.

**Che cosa deve fare e su quali obiettivi deve puntare l'ANCL per promuovere, specie verso i giovani Consulenti del lavoro, la propria azione?**



Luca Piscaglia, presidente ANCL Emilia Romagna

**Gli ordini sempre di più si sono “sindacalizzati”, ma penso che questo sia sbagliato. L'ordine deve fare l'ordine e il sindacato deve fare il sindacato. In questo la nostra categoria è sempre riuscita a trovare (non senza difficoltà) un equilibrio che non tutte le categorie sono riuscite a trovare**

La professione del futuro e che quindi vedrà coinvolti i giovani consulenti è una professione che vedrà alcuni punti di sviluppo importante: Gestione Risorse umane, sviluppo dell'informatica applicata negli studi (Business Intelligence, Intelligenza artificiale, ecc), sviluppo delle reti fra professionisti, relazioni sindacali, consulenza previdenziale e gestione del welfare aziendale e territoriale.

Tutto questo nasce da uno sviluppo importante di queste competenze attraverso piani di formazione sempre di più di qualità e anche attraverso una politica di interscambio di competenze fra gli studi. Pensiamo ad un Erasmus di giovani fra studi in Italia. Gli studi più organizzati devono mettersi a disposizione per ricevere giovani per fare esperienza in percorsi di stage semestrali. Qualche esperienza in tal senso noi in studio l'abbiamo fatta.

**La legge istitutiva dell'Ordine, approvata su forte impulso del sindacato di allora, risale al gennaio 1979. Ma la legge 12 è ancora in grado di tutelare la nostra professione oppure l'ANCL deve presentarne e richiederne al Parlamento una riscrittura per adeguarla alla nostra nuova realtà?**

La legge 12 sarà difficile andarla a modificare. Sinceramente penso di più ad una difesa della nostra categoria non attraverso una legge istitutiva, ma attraverso una autorevolezza del ruolo conquistata sul campo con organizzazione e competenza. Se dovessi spingere sulla L. 12/79 mi piace molto l'idea sentita dal collega DI Nunzio dove teorizza il ruolo del CDL obbligatorio anche nelle aziende che autonomamente svolgono il servizio di amministrazione del personale internamente. Il paragone con il medico del lavoro è chiaro: il Datore di lavoro con determinate caratteristiche può organizzare il proprio servizio di SPP internamente, ma il medico deve essere comunque iscritto all'ordine dei medici. Questo paragone calza a pennello. Il ruolo del Consulente del lavoro è ormai troppo importante e

ha ripercussioni così profonde nella vita dei lavoratori e delle aziende per essere lasciato a persone non qualificate o perlomeno che non hanno un percorso professionale tutelato da un ordine.

**Il sistema della rappresentanza vive una crisi che riguarda tutte le associazioni sindacali: anche l'ANCL ha necessità di definire le ragioni della propria missione?**

**E, se sì, quali dovrebbero essere le nuove istanze?**

Le ragioni della missione dell'ANCL sono facilmente identificabili: sostenere gli interessi degli iscritti. Non deve cambiare la visione di lungo termine. Gli ordini professionali garantiscono la tutela della fede pubblica e non gli interessi degli iscritti. Per questo il ruolo dell'ANCL è chiaro. A volte si confonde perché gli ordini sempre di più si sono "sindacalizzati" ma penso che questo sia sbagliato. L'ordine deve fare l'ordine e il sindacato deve fare il sindacato. In questo la nostra categoria è sempre riuscita a trovare (non senza difficoltà) un equilibrio che non tutte le categorie sono riuscite a trovare.

**Può essere d'aiuto rimettere mano allo Statuto dell'ANCL per favorire maggiormente il dibattito, la rappresentanza e la sinergia operativa delle e nelle nostre strutture?**

Il tempo speso per lo statuto è per me tempo perso. È un argomento che non mi entusiasma. Come ragione noi siamo stati gli unici contrari ad alcune regolamentazioni di attuazione dello statuto che sono riuscite ad imbrigliare troppo il dibattito sindacale e congressuale. Secondo me abbiamo peggiorato lo statuto con le ultime modifiche apportate facendo prevalere i formalismi ai contenuti. È da troppo tempo che nel Consiglio Nazionale non si parla di politica di categoria, di visione futura, di sogni: se togli i sogni al sindacato togli la linfa vitale. Io che sono un sognatore, mi sento male a passare troppo tempo a parlar di regole.

# “**LEGGE 12 CAPOSALDO** **della nostra professione:** **oggi meglio puntare a ottenere** **le **FUNZIONI** dei **PATRONATI**”**

INTERVISTA CON ALBERTO AZZINI, PRESIDENTE DELL'ANCL TOSCANA

**Q**ual è l'ANCL che serve oggi, ma soprattutto nel prossimo futuro, ai Consulenti del lavoro?

Stiamo vivendo tempi difficili. L'ANCL dovrebbe innanzitutto sostenere la coesione e la solidarietà tra gli iscritti. Credo che abbiamo bisogno di condividere idee, progetti e soluzioni. L'ANCL è il luogo dove si può realizzare tutto questo.

**Che cosa deve fare e su quali obiettivi deve puntare l'ANCL per promuovere, specie verso i giovani Consulenti del lavoro, la propria azione?**

La prima cosa è la difesa dei valori e dei principi, su cui si regge l'associazione, che potrebbero essere ben rappresentati da una massima, usata nelle palestre di Judo: JITAKYOEI: progredire insieme.

**La legge istitutiva dell'Ordine, approvata su forte impulso del sindacato di allora, risale al gennaio 1979.**

**Ma la legge 12 è ancora in grado di tutelare la nostra professione oppure l'ANCL deve presentarle e richiederne al Parlamento una riscrittura per adeguarla alla nostra nuova realtà?**

La legge 12/79 è il caposaldo della professione. Si dovrebbe invece puntare ad un riconoscimento legale dell'Asseco ed ottenere le funzioni tipiche dei patronati.

**Il sistema della rappresentanza vive una crisi che riguarda tutte le associazioni sindacali: anche l'ANCL ha necessità di definire le ragioni della propria missione?**

**E, se sì, quali dovrebbero essere le nuove istanze?**

Gli iscritti ANCL hanno le idee ben chiare ed il senso di appartenenza è diffuso. Ma parliamo di un numero di colleghi che non copre la totalità degli iscritti all'Ordine. L'ANCL non deve cercare consensi e visibilità ad ogni costo. Occorre invece essere attenti a cogliere le opportunità ed intervenire presso le istituzioni per dare risalto alla nostra categoria.

**Può essere d'aiuto rimettere mano allo Statuto dell'ANCL per favorire maggiormente il dibattito, la rappresentanza e la sinergia operativa delle e nelle nostre strutture?**

Lo Statuto è uno strumento. Gli iscritti e la loro partecipazione è più importante. Occorre dare la possibilità di socializzare. Ogni occasione di incontro può essere preziosa. Non è così importante modificare lo Statuto



Alberto Azzini, presidente ANCL Toscana

**Abbiamo bisogno di condividere idee, progetti e soluzioni. La prima cosa è la difesa dei valori e dei principi, su cui si regge l'associazione, che potrebbero essere ben rappresentati da una massima, usata nelle palestre di Judo: JITAKYOEI: progredire insieme**

# “Serve più **SINERGIA** con la **POLITICA** per favorire la categoria: propongo **OSSERVATORI** permanenti **TERRITORIALI**”

INTERVISTA CON LUIGI CARBONELLI, PRESIDENTE DELL'UP DI NAPOLI

**Q**ual è l'ANCL che serve oggi, ma soprattutto nel prossimo futuro, ai Consulenti del lavoro?

L'ANCL che serve oggi è un ANCL forte, un sindacato che riesca ad essere incisivo nel fronteggiare le storture che ci sono propinate da un legislatore impulsivo e dallo sguardo corto. La normativa Covid-19 ne è stata una triste testimonianza: l'aver fronteggiato una crisi senza precedenti per il mondo moderno con strumenti farraginosi come la Cassa Integrazione, anziché prevedere un ammortizzatore unico ad hoc, e addirittura senza alterare l'impianto originario delle consultazioni o informative sindacali, ha raffigurato bene come si sia pensato di affrontare un problema con armi vecchie e spuntate. L'ANCL ha bisogno di proporre azioni forti, di tessere relazioni sinergiche, di rappresentare il malcontento della base, dei nostri iscritti, di indirizzarne al meglio le forze positive, proponendo azioni parlamentari, predisponendo una presenza costante sulle testate giornalistiche, utilizzando al meglio il web. Idee ne abbiamo tante all'interno di ogni UP, dobbiamo solo liberarle. E un contratto di rete, come confronto delle varie realtà locali che animano il dibattito all'interno dell'ANCL, sarebbe senz'altro una buona strada. Quello che ci ha insegnato l'emergenza pandemica è che le collaborazioni tra colleghi devono diventare la norma, perché chiunque di noi ha dato o ha ricevuto consigli durante la fase emergenziale, in tanti gruppi social nati spontaneamente: non disperdiamo questo patrimonio di amicizia e solidarietà.

**Che cosa deve fare e su quali obiettivi deve puntare l'ANCL per promuovere, specie verso i giovani Consulenti del lavoro, la propria azione?**

A Napoli abbiamo sempre avuto tante iniziative che vedono protagonisti i nostri giovani: la nostra Unione Provinciale ha da sempre posto l'accento



Luigi Carbonelli, presidente UP Napoli

**Credo che lo spirito dello Statuto attuale permetta già agli iscritti di far sentire la propria voce. Però le stesure dello Statuto del 2018 e del Regolamento del 2020 avrebbero bisogno di essere armonizzate, eliminando quelle incongruenze che ne rendono a volte difficile l'applicazione**

sulla formazione dei giovani consulenti del lavoro, con un percorso di accompagnamento ed affiancamento dei praticanti nella preparazione degli esami di abilitazione alla professione, con il corso Maestrato, solida realtà della nostra Unione Provinciale, che, collaborando con il CPO di Napoli, ha formato nel tempo tantissimi aspiranti consulenti del lavoro, creando anche i presupposti per amicizie durature. Da sempre i nostri giovani consulenti del lavoro collaborano alle nostre riviste, affiancati da colleghi più esperti, per garantire i diversi punti di vista sulla nostra professione.

E la nostra attività non si è fermata lì: proprio a febbraio abbiamo lanciato l'iniziativa "Maestrato un anno dopo", con la partecipazione in videoconferenza degli Associati che l'anno precedente avevano sostenuto l'esame di abilitazione, per capire quali sono le impressioni, le difficoltà, le aspettative dei nuovi consulenti del lavoro. I loro contributi ci hanno dato l'opportunità di valutare il nostro cammino insieme, per migliorare l'appeal della nostra professione. Coinvolgere per formare è il nostro credo

**La legge istitutiva dell'Ordine, approvata su forte impulso del sindacato di allora, risale al gennaio 1979.**

**Ma la legge 12 è ancora in grado di tutelare la nostra professione oppure l'ANCL deve presentarne e richiederne al Parlamento una riscrittura per adeguarla alla nostra nuova realtà?**

Napoli è stata ed è tuttora uno snodo cruciale nel panorama dei Consulenti del Lavoro. Il nostro Presidente Duraccio ha avuto, insieme ad altri colleghi napoletani che purtroppo oggi non ci sono più, una parte rilevante nell'iter di approvazione della legge 12/1979. E pensiamo che quella legge ha ormai passato il traguardo dei 40 anni senza sostanziali modificazioni, a riprova dell'ottimo impianto che le era stata dato! Abbiamo accolto con favore anche le più o meno recenti modifiche alle condizioni per l'accesso alla professione o per lo svolgimento del praticantato, sebbene ne avessimo auspicato una durata più lunga e consona alla complessità della nostra professione.

Ma le mutazioni del mondo contemporaneo fanno sì che, come la normativa del lavoro muti continuamente, anche la nostra legge istitutiva debba accogliere novità. E la professionalità che abbiamo acquisito in materia di certificazione dei contratti, asseverazioni, come le crescenti competenze in campo tributario, ci possono aiutare nell'estendere le nostre potenzialità.

Le riserve di legge che ci sono state affidate non sono nostri privilegi: la nostra professio-

ne ha obblighi ed è depositaria di fede pubblica. E se c'è chi le applica male, fa un danno a tutta la categoria! Per questo crediamo che una revisione del quadro sanzionatorio per chi esercita la nostra professione senza i requisiti richiesti, o che tenta di aggirarne i vincoli, si sia resa purtroppo necessaria, con l'introduzione di sanzioni accessorie, sempre nel quadro generale della certezza del diritto.

**Il sistema della rappresentanza vive una crisi che riguarda tutte le associazioni sindacali: anche l'ANCL ha necessità di definire le ragioni della propria missione? E, se sì, quali dovrebbero essere le nuove istanze?**

L'ANCL è sempre stata un corpo vivo, in costante divenire. Come sempre, e tanto più nel periodo emergenziale che stiamo vivendo, necessita continuamente di uno screening delle proprie capacità, delle esigenze dei propri iscritti, delle necessità della categoria. Le Unioni Provinciali, punto di riferimento della base, raccolgono in molti casi le istanze dei propri associati per fronteggiare le crescenti difficoltà che il mondo del lavoro pone quotidianamente.

A livello locale è stato fondamentale anche il nostro apporto come Unione Provinciale che, in sinergia con il Consiglio Provinciale dell'Ordine, ha portato e fatto approvare correttivi a tutto beneficio della nostra categoria, se pensiamo, e sono solo due esempi, a quanto successo nella fase emergenziale con l'Accordo Quadro della Regione Campania per le CIGD, e con gli interventi alla normativa regionale sugli aiuti regionali che ci avevano in un primo momento completamente esclusi. Tanto fa l'ANCL dal punto di vista della formazione, ma tanto ci sarà da fare dal punto di vista politico, istituendo ad esempio degli osservatori politici permanenti anche territoriali, che intercettino le forze positive all'interno del Parlamento, del Governo, delle Regioni, per favorire una più sinergica e incisiva legislazione nel nostro ambito lavoristico, giuridico, fiscale.

**Può essere d'aiuto rimettere mano allo Statuto dell'ANCL per favorire maggiormente il dibattito, la rappresentanza e la sinergia operativa delle e nelle nostre strutture?**

Credo che lo spirito dello Statuto attuale permetta già agli iscritti che abbiano voglia e disponibilità, di far sentire la propria voce, e sovente riceviamo comunicazioni e suggerimenti che cogliamo come espressione della volontà dei nostri associati. Sicuramente però le stesure dello Statuto del 2018 e del Regolamento del 2020, avvenute in tempi diversi, avrebbero bisogno di essere armonizzate, eliminando quelle incongruenze che ne rendono a volte difficile l'applicazione.

# La **TAVOLA ROTONDA** in videoconferenza sul **FUTURO della PROFESSIONE:** più di **800 PARTECIPANTI** di tutta Italia

**L'EVENTO È STATO REALIZZATO IN MODALITÀ WEBINAR E IL DIBATTITO HA TOCCATO I TEMI PIÙ CONCRETI DEL PRESENTE E DEL FUTURO DELLA NOSTRA ATTIVITÀ**

**O**rganizzata dall'UP ANCL e dal CPO di Milano, la tavola rotonda dal titolo "Il futuro del Consulente del Lavoro", che si è svolta nella serata del 23 febbraio, è andata oltre alle più ottimistiche aspettative, visto che si è trasformata in un vero e proprio evento di massa, seguito e "partecipato" da circa 800 colleghi in tutta Italia, collegati in videoconferenza. Tra gli ospiti chiamati a rispondere alle quattro domande formulate dal Presidente dell'Unione Provinciale di Milano Alessandro Graziano – per l'occasione anche regista e conduttore della serata – vi erano i presidenti ANCL regionali Alberto Azzini (Toscana), Marco Degan (Veneto), Andrea Fortuna (Lombardia) e Luca Piscaglia (Emilia Romagna). Con loro anche Fabiano Paoli (Presidente UP ANCL di Trento) e Potito di Nunzio, nella sua qualità di Presidente della Consulta Regionale della Lombardia. Dopo i saluti agli ospiti e i ringraziamenti a Teleconsul, partner tecnologico della categoria, Graziano ha aperto il dibattito evocando un tema di cui parlava già nel 2016 il presidente Dario Montanaro, quello delle praterie aperte all'iniziativa dei CdL, chiamando i partecipanti a rispondere alle sue quattro domande:

1. Voi siete o siete stati importanti dirigenti di categoria a diversi livelli. Come vedete il futuro per la nostra professione?

2. Come valutate le nuove opportunità professionali che si sono aggiunte al nostro core business (vedi: Asseco, pianificazione previdenziale, sicurezza, privacy, piani di welfare, ecc);
3. C'è una questione giovanile, come favorire l'ingresso dei giovani e soprattutto, come non perderli dopo i primi anni di attività?;
4. Quale ruolo deve avere il sindacato in questo frangente?

Nell'impossibilità di dar conto in modo esaustivo dell'ampio e proficuo dibattito che ne è scaturito, diamo qui di seguito una estrema sintesi di alcuni interventi, invitando i colleghi che desiderano visionare l'intero evento a collegarsi al link <https://attendee.gotowebinar.com/recording/7991354277978500877>.

#### **Fabiano Paoli**

La nostra professione ha un futuro? Non è una domanda così estemporanea, perché a volte tra i colleghi a volte si sente serpeggiare, si sente dire vorrei cambiare lavoro, cosa pericolosissima che mi suona come un campanello d'allarme. Sono convinto che la nostra professione avrà un futuro per tanto tempo ancora, ma il nostro futuro è nelle nostre mani. Dobbiamo adattarci alla realtà, avere un atteggiamento proattivo verso i nostri interlocutori, prevenire le esigenze dei nostri clienti. Una delle sfide è quella della digitalizzazione, per

stare al passo con le nuove esigenze serve una professione con grandi risvolti digitali. Con la pandemia, il processo di cambiamento basato sui nuovi servizi digitali ha accelerato. Non sono tra quelli che considerano l'adempimento una cosa da guardare con ribrezzo, ma non può essere solo quello il nostro lavoro. La categoria può darci gli strumenti per portare le nostre competenze anche con le nuove modalità digitali. Ci siamo costruiti il passato, ci costruiremo anche il futuro, ne siamo capaci. Abbiamo una cassetta degli attrezzi ben fornita grazie al lavoro fatto negli ultimi anni dal Consiglio nazionale e dal sindacato ottenendo nuove competenze per la categoria. Non ci mancano gli attrezzi e le opportunità, ma c'è un lavoro di formazione da fare e, per quanto riguarda l'ANCL, deve consentire ai colleghi di avventurarsi nelle praterie e di non farli sentire soli.

### Potito di Nunzio

Professione affascinante la nostra anche perché gestisce le risorse umane e qui dobbiamo lavorare di più, ma liberandoci di alcuni adempimenti che ci fanno perdere di vista il nostro oggetto professionale. Dobbiamo considerarci leader della tecnica e della normativa del lavoro: quando si parla di lavoro, gli unici tecnici siamo noi. Dobbiamo aggredire il mercato che viene portato via da società più organizzate, anche da qualche STP avventuriera, perché il capitale è entrato nella nostre organizzazioni e bisogna fare molta attenzione che non ci danneggi. Gestire la risorsa umana ti fa capire i problemi che hanno le famiglie e le persone. Non corriamo dietro alle mode, evitiamo di fare il cedolinificio, che forse ci può arricchire, ma non professionalmente, e dunque spostiamoci in una posizione medio alta, cercando di far capire ai politici che la nostra



legge professionale va cambiata. E va cambiato il paradigma: non si può dire che in azienda c'è bisogno di un medico competente e poi il medico lo fa un dipendente: no ci vuole un laureato in medicina. Allora, allo stesso modo, la risorsa umana la deve usare un tecnico abilitato, anche se è un dipendente dell'azienda. Noi amiamo il nostro lavoro, ma puntare su questa professione solo per gli adempimenti, secondo quanto dispone la nostra legge 12, non basta più: la nostra professione è altro, bisogna abbracciare tutti i saperi e metterli a disposizione.

I giovani: dico che un praticante ti allunga la vita, senza i giovani non andiamo da nessuna parte. A Milano abbiamo dovuto inventarci un corso per i disoccupati perché non troviamo più persone che vogliono fare il nostro mestiere a livello amministrativo. Noi stiamo a lavorare fino a mezzanotte, e i giovani non li vogliamo prendere negli studi per timore che ci portino via i clienti. Portare un giovane in studio è invece fondamentale, sono nati digitali, sono veloci. Chi si occupa di lavoro si fa un vaccino contro la disoccupazione.

### **Enrico Vannicola**

Serata bellissima con più di 800 colleghi incollati ancora a quest'ora alla tavola rotonda, è un ottimo risultato. Voglio evidenziare qui alcune sollecitazioni, dobbiamo pensare alla futura generazione dei Consulenti del Lavoro, da tutti i punti di vista, e gettare le basi significa guardare agli scenari in un contesto che sarà sempre più concorrenziale. Condivido le cose dette sul ruolo del consulenti del lavoro con una forte valenza legale, questo richiede uno sforzo di impegno e di cambio di paradigma e ci obbliga a uscire da quelle situazioni in cui finiamo solo per andare incontro alla esigenza economica del cliente bypassando le regole che conosciamo molto bene. Il rispetto della legalità potrebbe essere uno scenario. In realtà, ritengo che tutto questo vada poi messo a terra tra i colleghi: dovremmo fare una sorta di stati generali della categoria, ma senza politici in passerella. Stati generali significa sentire tutte

le componenti, come i colleghi più giovani che sono disposti a lavorare per la categoria.

### **Mauro Capitanio**

Volevo solo intervenire per salutarvi, ma dopo aver sentito parlare di praterie non potevo non ricordare il primo CdA di Fondazione Lavoro, nel 2008, in cui ero intervenuto proprio parlando di praterie. Ne stiamo parlando ancora e quindi torno sul discorso di responsabilità. Queste praterie devono essere percorse e occupate sapendo di avere una categoria di colleghi il cui studio è formato da marito e moglie, poi abbiamo lo studio di Luca Pisaglia avanti anni luce... Penso che la responsabilità dei dirigenti sia quella di tradurre le idee in opportunità vere per i colleghi. È compito del dirigente fare questo, altrimenti la nostra categoria avrà sempre più difficoltà ad avere dentro i giovani. La nostra forza in questi anni è la nostra differenza nei confronti delle altre professioni, questo perché il Consulente del Lavoro ha saputo adeguarsi e rispondere alle nuove richieste del mercato del lavoro. Come ha detto Potito, l'avvocato fa ancora l'avvocato come faceva 20 anni fa, il commercialista pure e così oggi quei professionisti cercano di copiare la nostra professione. La domanda che dobbiamo farci è perché non riusciamo a trasmettere ai giovani le grandi opportunità che avrebbero nella nostra categoria. Poi c'è la rete: con la nostra rete abbiamo un'opportunità unica, per questo dobbiamo creare uno strumento per cui un collega di Reggio Calabria può fornire un lavoratore a una ditta di Brescia. Nessuno ha queste potenzialità. Chiudo dicendo che io vivo in una zona in cui sono venuti tre fondi americani che hanno portato via piccole e medie aziende nostre pagando un sacco di soldi. E sapete qual è il vero problema oggi? Quello di ricollocare quei lavoratori. E qual è quella professione che dovrebbe avere l'opportunità di seguire quei lavoratori dalla A alla Zeta, formandoli e ricollocandoli? Siamo solo noi, con la Fondazione Lavoro. Noi dovremmo diventare veramente gli unici consulenti nelle crisi d'impresa. Chiedo all'ANCL di pensare a queste situazioni

## IL SUCCESSO DELLA TAVOLA ROTONDA TESTIMONIATO DA 131 COMMENTI E INTERVENTI

**Moltissimi colleghi che hanno seguito i lavori hanno mandato le loro domande e le loro osservazioni o sono intervenuti direttamente. In totale, gli interventi in diretta e quelli scritti, sono stati 131. Qui di seguito ne riportiamo alcuni**

- 1.200 asseveratori e 300 ditte asseverate: a nessuno viene il dubbio che l'Asseco sia uno strumento spuntato? Perché non puntare su altre forme di asseverazione per promuovere la legalità, senza la quale abbiamo poco futuro?

- Ai giovani bisogna trasferire la passione del nostro lavoro, che è bellissimo! La voglia di studiare e formarsi sempre, la formazione non finisce mai, ci vuole curiosità. Sono il nostro futuro.

- Grazie a tutti, soprattutto per l'entusiasmo che cancella ogni stanchezza! Non sono giovane, ma probabilmente mi sento tale HO VOGLIA DI CONTINUARE A IMPARARE! Buona serata.

- Tutte le prospettive delineate sono senz'altro condivisibili ed anche desiderabili... Il problema però è il tessuto imprenditoriale all'interno del quale il CdL è chiamato ad operare. Personalmente spero una difficoltà così profonda che rende impossibile prospettare qualsiasi attività extra a clienti che a stento riescono ad accettare e rispettare gli adempimenti minimi obbligatori inerenti la materia del lavoro. Il riconoscimento del giusto compenso per il CdL diventa sempre più una chimera.

- Un saluto dalla provincia di Potenza: questa sera ho sentito cose interessanti, ma purtroppo la nostra realtà è molto diversa...

- In passato si era ipotizzato di realizzare un software di gestione del personale di proprietà della categoria. Ciò non ha avuto seguito. Sarebbe un passo indispensabile per uniformare i processi di lavoro di tutti i Consulenti del Lavoro. La realizzazione di una piattaforma nella quale condividere informazioni e database sarebbe utile nella prospettiva di facilitare la collaborazione tra colleghi. Sarebbe anche l'occasione per raccogliere indicazioni e suggerimenti per realizzare il predetto supporto informatico.

- Ciao a tutti e la mia non è una domanda. Come ANCL ci dobbiamo impegnare a formare, guidare gli iscritti a mettere a terra le varie opportunità. Come ANCL dobbiamo dare strumenti operativi concreti ai nostri iscritti. Partiamo dall'elaborazione di uno o più modelli organizzativi degli studi professionali e diciamo loro come attuare il progetto.

- Mi piacerebbe che si parlasse dell'oligarchia delle software house, che prima ci forniscono programmi installati sui loro server così da poter disporre dei dati dei nostri clienti, e poi si propongono a quegli stessi clienti tramite società di servizi, spesso partecipate al 100%, offrendo a prezzo stracciato servizi che, lo sappiamo tutti, non sono solo di mera elaborazione dati. Da tempo sento parlare di un software paghe di categoria, ma quanto tempo passerà prima che si possa decidere di abbandonare serenamente tali software house certi che il programma di categoria funzioni altrettanto bene?

- Dato che non esistono più le tariffe professionali, mi trovo spesso a chiedermi quanto fatturare una certa attività per essere fuori mercato. Non c'è la possibilità di creare una sorta di "Listino" di riferimento delle attività normalmente svolte, che senza essere vincolante, possa dare un'idea delle quotazioni diffuse a livello locale?

- Purtroppo molti errori sono stati compiuti dalla nostra categoria, consentendo la legittimazione dei centri di elaborazione dati con l'inserimento degli stessi all'art. 1 della legge 12, ed anche non avendo contrastato (in parte voluto) l'inserimento nelle STP delle quote di solo capitale. Cosa c'entra il socio di capitale con la professione? Sono convinto che la sopravvivenza dei nostri studi sia nella costituzione di studi multidisciplinari ovvero STP costituite al 100% da professionisti. Ciò che dobbiamo ottenere a qualsiasi costo è proprio, ed è la mia convinzione, la modifica della legge sulla STP prevedendo solo professionisti e legge 12. Il CdL che si occupa di pratiche societarie e fi-

scali sostenga gli esami da commercialista ed il commercialista che si occupa di diritto del lavoro e amministrazione del personale sostenga gli esami da CdL.

- Webinar affascinante ed entusiasmante, ma se il Consulente del Lavoro non cambia la mentalità e non ha una visione più aperta della professione non andiamo molto avanti.

- Non è emerso un dato essenziale tra i tanti ragionamenti fatti: come deve essere organizzato lo studio per poter affrontare il mercato nei prossimi anni? Abbiamo un problema organizzativo enorme, siamo 800 consulenti collegati tutti insieme e domani mattina tutti dovranno affrontare le stesse cose e gli stessi problemi. Secondo me avete parlato di network, li abbiamo fatti e rifatti e dissolti come neve al sole. C'è un modello di sviluppo dei nostri studi che deve essere ragionato e io mi aspetto che dai miei dirigenti nazionali vengano delle utili indicazioni su questo. Organizzare la formazione, la ricerca e la selezione non è una cosa facile: il 99 per cento dei consulenti sono piccoli studi, che se non si danno un'organizzazione diversa nel futuro saranno costretti a chiudere e mandare la propria professionalità a ramengo. Nemmeno la pandemia ci sta aiutando a capire come organizzarci, questo è il tema, non ha senso parlare di praterie se ciascuno di noi deve leggere la circolare 32 Inps sulle donne che è di 18 pagine e questa è solo una piccola cosa. Noi siamo bravissimi, io condivido tantissime cose che avete detto, però se non ci diamo un modello siamo destinati a scomparire come i dinosauri, i nostri studi sono esattamente come erano 33 anni fa, non è cambiato nulla abbiamo quindici software, facciamo quattro o cinque attività diverse, ma siamo soli e da soli non si va da nessuna parte.

- Bisogna capire che le nuove generazioni hanno degli obiettivi di vita che non sono in linea con quelli della passata generazione. Se continuiamo a confrontarci con gli altri professionisti, i giovani scappano. Non ci sono giovani disposti a lavorare 60 ore a settimana.

# IL QUINTO STATO dei lavoratori precari e sottopagati: oltre a MAGGIORI TUTELE serve una nuova CULTURA del LAVORO

LE RIFLESSIONI DELLA CHIESA E IL RUOLO DEI CONSULENTI DEL LAVORO, PROFESSIONISTI CHIAMATI A ELABORARE EFFICACI COMPORTAMENTI CONTRO ILLEGALITÀ E DISEGUAGLIANZE

di Alessandro Cornaggia

**D**iritti approssimativi, salari bassi, contratti a termine: è la società del Quinto Stato, così definita dal professor Maurizio Ferrera (*La Società del Quinto Stato* – Laterza Tempi Nuovi) evocando analogie con il famoso “Quarto Stato” di Pelizza da Volpedo.

Gli “oppressi” esistono ancora oggi, ma sono meno visibili di un secolo fa e sicuramente molto meno organizzati. Sono le persone economicamente vulnerabili, con un lavoro instabile, che non godono di protezioni sociali sufficienti. Sono loro, i lavoratori sottopagati e/o precari, che compongono il Quinto Stato, la cui domanda di tutela è ormai ineludibile, che rischiano di diventare massa critica senza regole.

Il Precario non condivide il lavoro di fabbrica, non vive negli stessi quartieri, non frequenta le sezioni dei sindacati e dei partiti.

È parte di un insieme eterogeneo, fluido, disperso, difficile da organizzare e mobilitare, trascurato dalla politica; a connettere i precari ci sono solo i canali “freddi” di internet e dei social media. Che necessita di maggiore protezione per quanto riguarda l'accesso e la promozione ai valori materiali e morali del lavoro; un mondo variegato e disorientato, particolarmente focalizzato sulle trasformazioni del mondo giovanile, destinato fatalmente a rappresentare la prossima componente sociale ed economica maggioritaria; estremamente bisognoso di riconoscimento e regole di diritti sostenibili per trasformarsi, nel comune interesse, in un solido Terzo soggetto produttivo di equilibrio e connessione fra i Datori di lavoro ed i Lavoratori subordinati.

Una risposta possibile a tali istanze è la strategia di un investimento sociale in difesa dalle diseguaglianze e dall'impoverimento, capace di fornire sicurezze e protezioni calibrate sulle nuove modalità di lavoro, cui i Consulenti del lavoro possono fornire prezioso contributo, nello sforzo di mettere al riparo le fondamenta del lavoro subordinato dalla travolgente accelerazione delle trasformazioni economico-sociali dovute agli tsunami della tecnologia e della concorrenza sleale che accompagnano le barbarie della c.d. globalizzazione aggravate dalle devastazioni della miopia finanziaria.

La precarietà si combatte creando sviluppo, mettendo argine alla incontinenza delle posizioni di rendita (finanziaria, occupazionale, pensionistica) che divorano ogni risorsa e non lasciano spazio ai progetti e alla politica di lungo respiro necessari per la crescita delle future generazioni.

Di questi tempi parlare di lavoro è quasi una tortura, bombardati come siamo tutti ogni giorno da inquietanti notizie sulle tragedie innescate dalla sua mancanza. La tecnologia viene apprezzata quasi unicamente quando toglie il peso del lavoro, più che come strumento per sollevare tanta umanità dalle sofferenze e dalle ingiustizie.

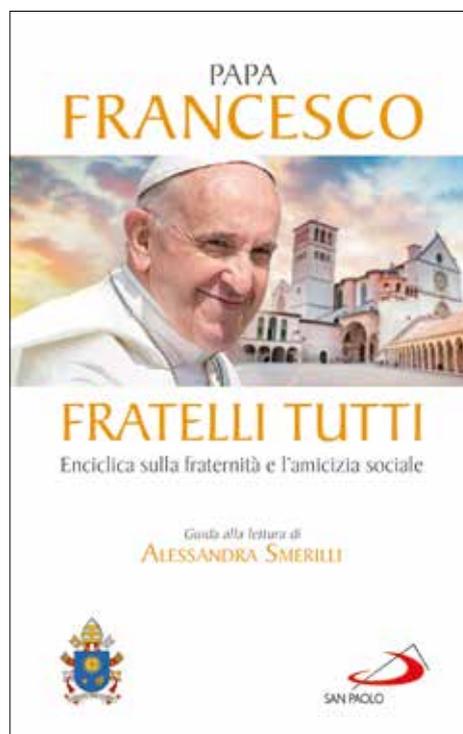
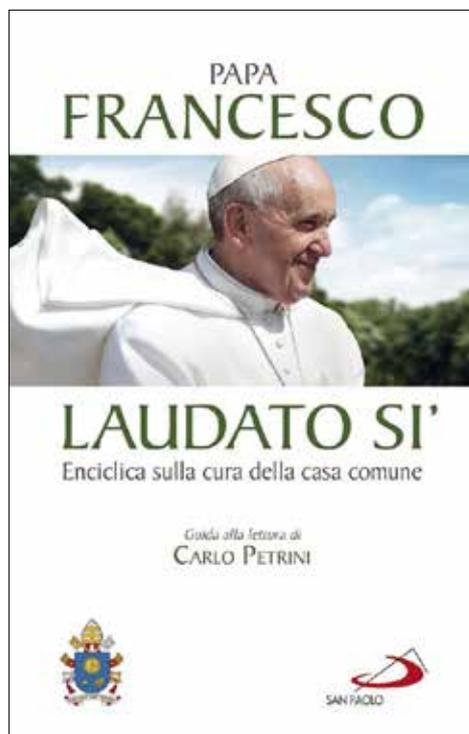
Abbiamo legato indissolubilmente il concetto di lavoro con quello di guadagno e quindi sopportabile solo in funzione di quest'ultimo, che però non basta mai. Diverse popolazioni, comprese grandi civiltà mediterranee del passato che sembra abbiano lasciato indelebili tracce, ritenevano addirittura che fosse un compito da schiavi e non da uomini liberi.

Io, per esempio, la ritengo una Divina trovata per affrancare l'umanità dalla eterna noia del Paradiso terrestre.

E quale condizione più favorevole per una riflessione di quella in cui così tanti posti di lavoro sono messi in forse da un evento naturale, ma dei cui effetti nefasti sicuramente un certo tipo di organizzazione umana non è affatto scevra di responsabilità?

Ma attenti ad evitare il rischio ulteriore di non vedere tutti gli aspetti del lavoro, anzi dei lavori, che entro questo modello stanno stretti, senza magari nemmeno saperli riconoscere, oppure fronteggiandoli con strumenti vecchi, inseguendo miti e difendendo principi totemici.

Percorrendo una strada che cerchi di assegnare significati diversi alla Società e al Lavoro; con una visione che mantenga un equilibrio rispettoso di tutte le istanze, accogliente di tutte le esperienze. Dove non si tira da una parte, ma si cerchi la tutela del lavoratore nel rispetto delle disparità dei rapporti con il datore di lavoro e decisi a contrastare i rischi di mercificazione e de-



legittimazione della componente lavoro (*Manifesto per un diritto del lavoro sostenibile* – B. Caruso, R. Del Punta, T. Treu – Centre for the Study of European Labour Law Massimo D'Antona).

Una cultura del lavoro che abbracci lo sforzo dell'uomo di costruire un presente ed un futuro per sé e per i propri cari, sensibile alla cura familiare ed ai contributi del volontariato, al lavoro degli artigiani e delle imprese, anche transitando con occhio attento fra le opportunità da cogliere nel mondo dei lavoretti "gig".

Aspirando a più alte e compiute riflessioni, possiamo osare qualche pertinente passaggio fra i noti testi canonici della "Laborem exercens" (1981) di Giovanni Paolo II, la *Laudato Si'* (2015) e la *Fratelli Tutti* (2020) di Francesco.

*(Laudato Si' cap. III §125)*

Se cerchiamo di pensare quali siano le relazioni adeguate dell'essere umano con il mondo che lo circonda, emerge la necessità di una corretta concezione del lavoro...

*(§128)* Il lavoro è una necessità, è parte del senso della vita, via di maturazione, di sviluppo umano e di realizzazione personale.

*(§129)* Finché continui ad essere possibile offrire occupazione, è indispensabile promuovere un'economia che favorisca la diversificazione e la creatività.

*(Fratelli Tutti § 162)*

Il grande tema è il lavoro. Per quanto cambino i sistemi di produzione, la politica non può rinunciare all'obiettivo di ottenere che l'organizzazione di una società assicuri ad ogni persona un modo di contribuire con le proprie capacità ed il proprio impegno.

*(§ 169)* In certe visioni economicistiche chiuse e monocromatiche sembra non trovino posto, per esempio, movimenti popolari che aggregano disoccupati, lavoratori precari e informali che non rientrano facilmente nei canali già stabili. ... È bene far sì che questi movimenti, queste esperienze di solidarietà che crescono dal basso, dal sot-

tosuolo del pianeta, confluiscano, siano più coordinati, s'incontrino. Questo però senza tradire il loro stile caratteristico, perché essi sono "seminatori di cambiamento, promotori di un processo in cui convergono milioni di piccole e grandi azioni concatenate in modo creativo". Senza di loro "la democrazia si atrofizza, diventa un nominalismo, una formalità, perde rappresentatività, va disincarnandosi perché lascia fuori il popolo nella lotta quotidiana per la dignità, nella costruzione del suo destino".

Ma i Consulenti del lavoro non sono giustavoristi, ma bensì qualcosa di diverso e più complesso e completo.

Immersi, formati sul campo e preparati ad accogliere e comprendere le istanze che provengono dal mondo del lavoro. In grado di elaborare nuove ed efficaci comportamenti in difesa del lavoro dalla illegalità, dall'alienazione, dalla guerra fra poveri. A sottolineare che il diritto del lavoro (DL) non si riduca ad una disciplina autoreferenziale, ma che si apra a diverse contaminazioni e sinergie di riflessione, sia all'interno del diritto tout-court sia con altre discipline economico-sociali. Considerato che il tema del lavoro si intreccia costantemente con il lavoro dei soci e degli amministratori, con il lavoro autonomo e della microimpresa, con la esternalizzazione delle attività e dei servizi.

Nelle mie più audaci fantasie, li immagino come Sentinelle che nella notte scrutano un buzzatiano deserto dei tartari, profeticamente capaci di guardare più lontano e di assumersi il compito di vegliare sulla sicurezza del proprio popolo e preparare l'arrivo del mattino, ferme nella convinzione di riuscire a trasformare un'alba livida in una giornata luminosa. Situazioni nelle quali si agitano le ansie generate dalla prolungata oscurità dei tempi incerti, che muovono inquietudini, producono domande, offrono occasione per pensare "oltre".

Un'esperienza che forse dovremmo riuscire a condividere in questo periodo di grandi trasformazioni.

# “**IL COMPORTAMENTO ETICO** ripetuto nell'attività professionale crea una **REPUTAZIONE**, che da **VALORE AGGIUNTO** può diventare **FATTORE COMPETITIVO**”

**CLAUDIO ANTONELLI CI SPIEGA CHE COSA È L'ETICA, PERCHÉ È PRESENTE IN TUTTE LE NOSTRE AZIONI E DECISIONI E PERCHÉ È UTILE, ANZI, INDISPENSABILE. LE DIFFERENZE E LE ATTINENZE CON LA DEONTOLOGIA**

**I**l suo curriculum vitae è quanto mai ricco e prestigioso: Claudio Antonelli, doppia laurea in Ingegneria gestionale e in sociologia, è infatti Consulente di Direzione e Sviluppo Organizzativo d'Impresa, Docente incaricato al Politecnico di Milano in Etica della Professione, Presidente di PIU' (Associazione Professioni Intellettuale Unite), oltre che autore di sei libri, tra cui L'uomo a sei dimensioni: il Consulente d'impresa e Etica pane quotidiano. Proprio l'Etica, in tutte le sue accezioni e declinazioni, rappresenta il principale campo di studio e insegnamento di Antonelli.

**L'etica è considerata da molti un argomento buono solo per filosofi o per “buonisti”: come risponde a questa vulgata un divulgatore dell'etica come lei?**

L'Etica ha un proposito molto pratico: orientare i comportamenti umani al bene comune e alla sostenibilità. Qualcuno vuole rimuovere l'impegno necessario e la fa apparire co-

**Lo sviluppo di un comportamento etico generalizzato è un processo lungo che comporta cambiamenti di mentalità delle persone e di abitudini consolidate. Non si fa la semplice pubblicazione nel sito web di un Codice Deontologico. Il codice è utile e prezioso solo quando diventa uno strumento operativo**



Claudio Antonelli, Consulente di Direzione e Sviluppo Organizzativo d'Impresa

me una teoria astratta e utopistica. In verità è una filosofia molto concreta che tratta di comportamenti quotidiani e cerca di discriminare tra quelli che creano valore e quelli dannosi per la società e per il mondo intero. Che lo vogliamo o no, ogni nostra azione ha una valenza etica: quando parcheggiamo in seconda fila, quando aiutiamo una mamma a scendere dal tram con il passeggino, quando saltiamo la fila grazie a un "favore" di amicizia, quando sprechiamo l'acqua e il cibo, quando lasciamo la plastica abbandonata, quando paghiamo o incassiamo "in nero" e così via. La scelta e la responsabilità etica ci accompagna in ogni gesto della giornata.

### **Cominciamo dalla teoria: c'è una differenza tra il concetto di etica professionale e quello di deontologia professionale?**

Etica e Deontologia professionale vengono spesso citate in modo indifferenziato. Esistono, però, delle differenze che le portano ad essere complementari, due prospettive distinte e alleate. Mentre l'etica mira ai criteri guida e alla responsabilità, la deontologia riguarda più precisamente il rispetto delle norme prescritte. Entrambe contribuiscono a incanalare i comportamenti verso una situazione equa e sostenibile. L'etica applicata alla professione indica ai professionisti che devono essere competenti, responsabili, onesti nell'esercizio delle loro professioni, rispettosi dei diritti e della dignità degli utenti/clienti. La deontologia prescrive in dettaglio i doveri e gli obblighi nello svolgimento delle specifiche attività professionali e stabilisce sanzioni nei casi di trasgressione. Queste norme vengono raccolte in un codice deontologico, che è differente per un avvocato, un medico, un giornalista o un consulente del lavoro.

### **Profitto ed etica, a prima vista, sembrano due mondi separati e opposti, che vanno in direzioni diverse: è proprio così?**

Se inteso come pura espressione numerica del valore aggiunto creato in un processo lavorativo, il profitto è un normale prodotto dell'attività professionale. Il giudizio etico entra in gioco quando analizziamo come è stato prodotto il valore aggiunto e poi come è stato investito o ripartito. Se il profitto nasce da uno sfruttamento del lavoro nella catena produttiva (tipo lavoro minorile o in condizioni di ricatto), allora l'etica lo giudica un indebito appropriamento di plusvalore, in quanto un bene comune diventa un patrimonio privato. Se invece viene equamente distribuito tra le risorse che contribuiscono alla creazione del valore (stakeholder, inclusi l'ambiente e le future generazioni), allora il giudizio etico è ben diverso.

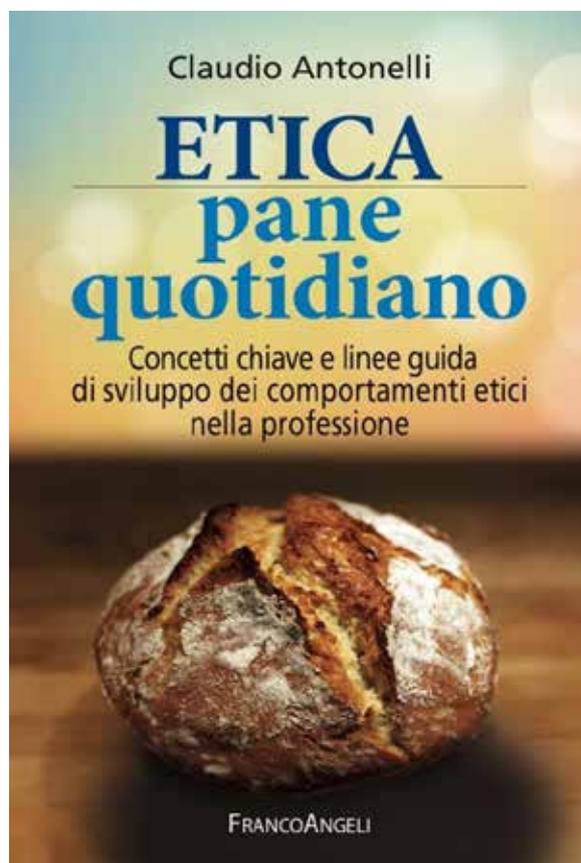
### **Qual è il valore aggiunto di un comportamento professionalmente corretto?**

Nel lavoro professionale l'etica è indispensabile, non è un optional o un fiore all'occhiello. Il professionista possiede delle conoscenze distintive rispetto all'utente ed esercita un'autonomia di giudizio nella loro

applicazione. C'è una naturale asimmetria di conoscenze che diventa una fisiologica asimmetria di potere. E' necessario mantenere un equilibrio organico. L'uso responsabile della discrezionalità nell'impiego delle competenze è fondamentale. L'etica è un regolatore indispensabile del lavoro professionale. L'eticità del comportamento nella professione è necessario e conveniente per tutti. È indispensabile per assicurare equità nei rapporti tra utente e professionista. È opportuno per garantire equilibrio nella concorrenza tra professionisti e dare il giusto premio al merito. È utile per assicurare che il contributo professionale sia sostenibile nel lungo periodo.

Il pregio ulteriore è che può generare una spirale virtuosa. Infatti, il comportamento etico ripetuto nella attività professionale crea una reputazione, che può diventare fattore competitivo e contribuire a creare un "sistema" etico. Quando una comunità professionale (o una catena di relazioni o una rete di business) applica in modo sistematico il comportamento etico, si instaura un funzionamento che non ha sprechi di competizione conflittuale, e quindi è conveniente. Mentre un sistema senza regole tende all'inefficienza, perché le forze contrapposte perdono energie nelle tattiche di conflitto e i loro contributi in parte si neutralizzano.

**Vi sono situazioni nelle quali è difficile agire all'insegna della "terzietà", situazioni che mettono a dura prova chi deve prendere una decisione...**



### **Il dilemma etico è fisiologico nella professione, non è un incidente di percorso**

Nell'intento di rispettare i diversi interessi, che a volte risultano conflittuali tra loro, il professionista può incontrare alcune difficoltà sotto forma di dubbio etico. Ci sono tantissimi esempi di dilemmi che un professionista si trova ad affrontare nella propria esperienza di lavoro quotidiana. Quando possiamo dire che si comporta bene o male nell'esercizio della professione? L'avvocato deve mettere al primo posto l'interesse del cliente rappresentato o deve perseguire la giustizia in assoluto? L'impiegato amministrativo deve solo eseguire gli ordini impartiti e registrare i movimenti contabili qualunque essi siano? E' a posto eticamente se ha eseguito un ordine per obbedienza, senza curarsi dalle conseguenze del suo agire? Il manager a cui venga dato l'obiettivo di licenziare e non condivide la decisione, farà prevalere il senso del dovere per appartenenza e fedeltà verso l'azienda, oppure seguirà la sua coscienza individuale e sociale?

### **Dai dilemmi etici ai conflitti di interesse il passo è breve, per un professionista...**

Sì, propongo qui solo due casi di conflitto. Il primo concerne la possibile contrapposizione tra la cura degli interessi del cliente, il rispetto delle leggi e la tutela dell'interesse pubblico. Il valore dell'obbligo fiduciario, secondo cui il professionista deve fare solo ciò che va a vantaggio del suo cliente, può entrare in contrasto con la comunità sociale. Poi c'è il conflitto tra autonomia di giudizio e rispetto della volontà del cliente. Se un cliente profano non è in grado di giudicare, allora il professionista ha il diritto o l'obbligo morale di fare ciò che ritiene giusto per il bene del cliente?

### **Il farraginoso sistema regolatorio e normativo, fatto di migliaia di cavilli, invece di frenare il fenomeno della corruzione e delle pratiche non lecite o illegali, a volte lo favorisce. Come si può uscire da questo paradosso: può bastare una semplificazione intelligente di leggi e regolamenti?**

Esistono modi differenti per cercare di sviluppare l'etica, intesa come orientamento dei comportamenti professionali. Per semplicità, parliamo di due approcci diversi e complementari: quello ottativo e quello normativo: il primo scommette sulla forza trainante delle testimonianze di esempi eccellenti, che possono innescare un processo di emulazione e di proiezione, il secondo, invece, punta a generare regole chiare ed esplicite sui comportamenti leciti e quelli da evitare. Il sistema sanzionatorio collegato conta sul fatto che i provvedimenti punitivi delle trasgressioni siano un deterrente per il futuro comportamento.

C'è un approccio più giusto o più efficace in assoluto? No, non c'è la ricetta universale; il principale errore possibile e diffuso è proprio quello di assolutizzare la validità e l'efficacia di un metodo rispetto agli altri a prescindere dal contesto.

Non dimentichiamo che il vero scopo dell'etica è orientare e stimolare il miglioramento continuo, non è azzerare il rischio che si possa verificare un evento o un comportamento improprio.

La validità dei principi etici non dipende dal fatto che sono ovunque e costantemente rispettati. L'efficacia di un metodo o l'altro dipende da alcune variabili che si determinano nella situazione specifica: la persona il cui comportamento è oggetto di osservazione può avere una percezione e reazione psicologica difforme rispetto agli stimoli (premi/punizioni) che riceve. La sanzione, ad esempio, è una sferzata positiva per alcuni, mentre ha un effetto deprimente su altri.

### **I codici deontologici previsti da numerose albi professionali, enti e associazioni sono spesso formali, disattesi o non prevedono sanzioni: come fare per renderli più stringenti e vincolanti?**

Il codice etico da solo non basta, da solo è una buona intenzione e una bella facciata. Lo sviluppo di un comportamento etico generalizzato è un processo lungo che comporta cambiamenti di mentalità delle persone e di abitudini consolidate. Non si fa con un editto o con la semplice pubblicazione nel sito web di un Codice Deontologico. Il codice è utile e prezioso solo quando diventa uno strumento operativo nelle mani di un Comitato Etico responsabile di governare il processo di sviluppo dell'etica nella professione. Non mi riferisco a un Collegio Probiviri che intervenga solo in modo reattivo, quasi costretto, a fronte di caso denunciato di violazione. Penso a un organismo che si muove con atteggiamento proattivo per far crescere il livello di etica praticata, avviando iniziative continue di stimolo, controllo e ripianificazione.

### **Premesso che l'etica dovrebbe essere insegnata a scuola fin dalle elementari, proprio come l'aritmetica o la storia, per quanto riguarda il mondo del lavoro come si può farla diventare davvero una materia fondamentale, da conoscere e da far rispettare?**

A volte abbiamo l'impressione che la nostra volontà individuale sia impotente perché troppo piccola per sfidare un sistema complesso che pratica costantemente l'indifferenza all'etica, e anzi lancia messaggi che irridono la bontà dei fautori dell'etica. Gli indifferenti cinici sono i principali nemici dell'etica.

Mi piace l'idea di finire questa intervista riportando alcuni consigli per i possibili missionari dell'etica.

1) Partire sempre con un atteggiamento aperto per innescare la fiducia reciproca, tenendo gli occhi ben aperti a non cadere in trappole tese dai finti etici. 2) Quando si rilevano episodi di devianza etica, fare in modo che tale comportamento divenga noto e riconosciuto come socialmente riprovevole. 3) Costruire alleanza, iniziativa e collaborazione tra i fautori dell'etica promuovendo esperienze e testimonianze da mettere in rete.

# ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI DEL LAVORO

Unione Provinciale di Milano



## EVENTI IN WEBINAR e/o VIDEOCONFERENZA

### METODOLOGIA

La formazione verrà erogata in modalità webinar. La partecipazione avverrà pertanto in forma remota mediante una connessione internet. Il singolo partecipante, tramite i propri strumenti informatici, potrà collegarsi, con possibilità di interagire, con il docente ponendo domande per iscritto. **Da regolamento della Formazione Continua Obbligatoria, per avere l'attestato del corso in webinar è necessario rispondere correttamente a sei domande su dieci del questionario messo a disposizione in piattaforma alla fine dell'incontro.** L'evento sarà registrato e potrà essere visionato anche successivamente.

### MODALITÀ DI ISCRIZIONE

**Tutti, Consulenti e non Consulenti, devono**

Iscriversi sul sito della formazione ancl milano [clicca QUI per iscriverti on line](#)

Registrarsi sul sito sito ancl servizi [clicca QUI per iscriverti on line](#)

Iscriversi sulla piattaforma myancl <https://anclsu.com/> (per i consulenti)

**LA MATTINA DEL CORSO VERRA' COMUNICATA LA CHIAVE DI ACCESSO AL CORSO.  
SOLO CON LA CHIAVE DI ACCESSO SI POTRA' ACCEDERE ALL'EVENTO PRESENTE  
NELLA PIATTAFORMA ANCL SERVIZI 15 MINUTI PRIMA DELL'INIZIO**

## I corsi • Marzo/Maggio 2021

### EVENTI IN WEBINAR e/o VIDEOCONFERENZA

#### INCONTRI MONOGRAFICI

dalle ore 14.00 alle ore 18.00

Ore 13.45 registrazione partecipanti

#### 19 APRILE 2021

##### LA DENUNCIA DI MALATTIA PROFESSIONALE

###### Programma

- Cosa è una malattia professionale
- Il certificato medico di malattia professionale
- La denuncia di malattia professionale
- Il questionario per la malattia professionale
- Termini di presentazione della denuncia e del questionario di malattia professionale
- La malattia professionale ed il T.U. Sicurezza sul lavoro (cenni)
- L'incidenza della malattia professionale sul tasso medio, l'azione di regresso e di surroga

**Fabio Francia - Funzionario pubblico esperto della assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali - Formatore qualificato per la Prevenzione dlgs. 81/2008 - Responsabile di Processo**

[clicca QUI per scaricare la brochure](#)

#### 26 APRILE 2021

##### MODELLO 730/2021-REDDITI 2020

###### Programma

- Rassegna delle novità del modello 730/2021
- Il taglio del cuneo fiscale per i lavoratori dipendenti
- L'esordio del superbonus 110% nel modello dichiarativo
- Il "bonus facciate"
- Il "bonus vacanze" e "bonus monopattino" nel modello 730
- La tracciabilità delle spese detraibili e deducibili
- Termini di presentazione del 730/2021
- Dichiarazione presentata da parte dell'erede
- Nuova disciplina canoni di affitto non percepiti
- Impatriati docenti e ricercatori: la casella Stato Estero
- Altri Redditi
- Rimodulazione detrazione 19% in base al reddito complessivo
- Spese veterinarie: nuovi limiti
- Erogazioni liberali per emergenza Covid-19
- Assicurazioni: eventi calamitosi
- Presentazione della dichiarazione "in assenza di sostituto"
- Controlli sui rimborsi
- Correzione della dichiarazione: 730 integrativo e UNICO integrativo.
- Rimedi

**Valentina Della Torre - Consulente del lavoro**

[clicca QUI per scaricare la brochure](#)

## ALTRI CORSI

dalle ore 14.00 alle ore 18.00  
Ore 13.45 registrazione partecipanti

**29 MARZO 2021**

### INTELLIGENZA EMOTIVA APPLICATA ALLA COMUNICAZIONE E AL LAVORO IN TEAM

#### Programma

Il corso propone contenuti sviluppati attorno al lavoro di Daniel Goleman sull'intelligenza emotiva, integrati con studi di neuroscienze, teoria delle relazioni e degli stati dell'IO (analisi transazionale), modelli di profilazione degli interlocutori, empowerment, ascolto attivo e molto altro.

Il percorso offrirà ai partecipanti gli strumenti per essere leader più efficaci, per gestire meglio le relazioni con collaboratori e dipendenti, ottenendo il massimo dal proprio team. Dopo una indispensabile, breve panoramica sulla storia della leadership, si studieranno i comportamenti dei più efficaci per un leader, nell'ambiente socio-economico attuale. Vedremo gli strumenti per la comprensione e la gestione dei comportamenti e delle emozioni, studieremo le basi delle relazioni interpersonali con cenni di comunicazione efficace, assertiva e teoria del dialogo. Studieremo, infine, l'ascolto attivo e l'empatia e capiremo come applicare tutto questo nella pratica quotidiana.

**Dott. Alberto Corba - Formatore e consulente aziendale**

[clicca QUI per scaricare la brochure](#)

**INIZIO 9 APRILE 2021**

### SMART WORKING: ORGANIZZARE E GESTIRE IN MANIERA EFFICACE ED EFFICIENTE LA PROPRIA GIORNATA LAVORATIVA - RISERVATO AI DIPENDENTI

#### Programma

- Vantaggi e svantaggi dello SW
- Le **competenze chiave** nella gestione dello SW
- Cosa serve per organizzare al meglio l'attività in SW: spazi fisici, supporti di lavoro, strumenti tecnologici, connessione
- La programmazione della giornata e le "regole" base
- Vita privata e vita professionale
- Gli errori da evitare
- La gestione delle telefonate e la partecipazione alle riunioni on line
- Interagire efficacemente in modalità on line
- La gestione degli imprevisti e delle situazioni "difficili"
- Come **evitare il burnout** da smart working
- Autonomia e autoregolamentazione: essere responsabili nel conseguire gli obiettivi
- **Autovalutazione dei risultati** e azione sulle aree di miglioramento

**Fernanda Siboni - Psicologa del lavoro, formatrice e consulente aziendale**

[clicca QUI per scaricare la brochure](#)

**INIZIO 15-22 APRILE**

### LA GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NEL SETTORE AGRICOLO

#### Programma

**La nozione di impresa agricola:** qualificazione del datore di lavoro-datori di lavoro agricoli-l CCNL e i contratti provinciali. L'instaurazione del rapporto di lavoro: adempimenti preliminari e **Tipologie contrattuali:** Le novità in materia di CO: la comunicazione semplificata e le assunzioni congiunte-Sicurezza sul lavoro adempimenti semplificati-Contratto a tempo determinato e indeterminato -Contratto a tempo parziale-Apprendistato-Somministrazione di lavoro-Rete del lavoro agricolo di qualità-Assunzioni agevolate-Esonero contributivo in agricoltura-**Iscrizione enti previdenziali:** INPS, INAIL, EBAN, EBAT. **Elaborazione della busta paga in agricoltura:** La retribuzione per l'operaio a tempo determinato e a tempo indeterminato-La gestione delle ferie, festività-Esempio pratico di cedolino-Le prestazioni temporanee INPS: malattia, maternità e ANF-Gli ammortizzatori sociali: La Cassaintegrazione Agricola (CISOA)-Gli infortuni e le malattie professionali-Esempio pratico di cedolino. **Il regime previdenziale e assistenziale nel settore agricolo:**Retribuzione imponibile e minimali-Il calcolo e il pagamento dei contributi dovuti: il modello DMAG Unico-La denuncia aziendale: soggetti obbligati, modalità e termini di invio-L'esposizione della contribuzione figurativa nel DMAG -Contribuzione e modalità di accertamento -Le agevolazioni per le zone svantaggiate-La bilateralità: EBAN; FONDO FISA; AGRIFONDO-Indennità di disoccupazione Operai Agricoltura. **Gli impiegati nel settore agricolo:**ml CCNL e i contratti provinciali-La retribuzione-Il calcolo e il pagamento dei contributi dovuti all'ENPAIA-la bilateralità: EBAN; FONDO FIA; AGRIFONDO.

**Dimitri Cerioli - Consulente del Lavoro - Esperto del settore agricolo**

[clicca QUI per scaricare la brochure](#)

**INIZIO 10 MAGGIO 2021**

### SMART WORKING: ORGANIZZARE E GESTIRE IN MANIERA EFFICACE ED EFFICIENTE L'ATTIVITA' LAVORATIVA DEI COLLABORATORI

#### Programma

Una rivoluzione copernicana: la gestione delle Risorse Umane in tempo di SW. Nuovi modelli di leadership e stili di gestione. **Il tema della fiducia.** Vantaggi e svantaggi dello SW. Le regole base per gestire efficacemente a "distanza". **Le competenze chiave del Responsabile** nella gestione dello SW. L'attribuzione degli obiettivi e delle priorità. Saper promuovere la cooperazione e l'integrazione delle competenze. **Le attività di controllo e valutazione dell'operato dei collaboratori.** Come gestire le situazioni difficili. Comportamenti funzionali e disfunzionali nella gestione dei collaboratori. **L'uso delle leve motivazionali.** L'uso corretto del feedback per potenziare la performance del collaboratore.

**Fernanda Siboni - Psicologa del lavoro, formatrice e consulente aziendale**

[clicca QUI per scaricare la brochure](#)

## **AREA SICUREZZA**

---

dalle ore 14.00 alle ore 18.00  
Ore 13.45 registrazione partecipanti

---

**15 E 22 APRILE 2021**

**CORSO DI FORMAZIONE SULLA SICUREZZA  
PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI**

### **Programma**

L'accordo prevede che la formazione sulla sicurezza dei lavoratori degli Studi Professionali abbia durata complessiva di 8 ore distinte in due moduli:

#### **Formazione generale -4 ore**

Concetti di pericolo e rischio, Danno, Prevenzione, Protezione, Organizzazione della prevenzione negli uffici, Diritti doveri e sanzioni dei vari soggetti presenti negli Studi

#### **Formazione specifica -4 ore**

Rischi e infortuni in ambienti di lavoro, Posto e attrezzature di lavoro, Videoterminali, Stress lavoro correlato, Gestione delle emergenze.

*Ing. Andrea Merati - L'ANCL di Milano si avvale dell'apporto di professionalità specialistiche in grado di offrire ai partecipanti elementi didattici sia teorici che pratici. I docenti sono esperti di sicurezza aziendale, con esperienza almeno decennale in materia di sicurezza e salute nel lavoro. Tutti i docenti che collaborano con ANCL Milano hanno i requisiti previsti dal Decreto Ministeriale del 6 marzo 2013 che definisce i criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e la sicurezza sul lavoro.*

[clicca QUI per scaricare la brochure](#)

---