

PROTAGONISTI

NEL MONDO DEL LAVORO

Aprile - 2023



IL NOSTRO IMPEGNO, LA NOSTRA ETICA E LE NOSTRE COMPETENZE AL SERVIZIO DELLA CATEGORIA E DEL PAESE

Pag. 4



INTERVISTA
CON LUCIANO GUALZETTI
**I CdL
sostengono
il progetto
“Diamo
Lavoro”
di Caritas
Ambrosiana**

Pag. 8



INTERVISTA
CON GABRIELE BADI
**Bisogna
avere
un approccio
più politico
per incidere
nelle sedi
istituzionali**

In questo numero

EDITORIALE

Orgogliosi di far parte della comunità ANCL: il nostro impegno, la nostra etica e le nostre competenze al servizio della categoria e del Paese
di Alessandro Graziano..... **3**

INTERVISTA

I Consulenti del Lavoro di Milano a sostegno del progetto “Diamo Lavoro” **5**

ANCL LOMBARDIA

Gabriele Badi: c'è bisogno di un approccio più politico affinché la nostra iniziativa sindacale possa davvero incidere nelle sedi istituzionali **9**

CONFPROFESSIONI LOMBARDIA

Redditi dei professionisti in crescita, ma persiste il gender gap e c'è un problema giovani **13**

INTERVISTA

Armando Proia: tutto quello che c'è da sapere sul Consiglio di Disciplina Territoriale e non avete mai osato chiedere **17**

INTERVISTA ALL'ANCLISTA

Sara Mangiarotti: “Importante fare iniziative incisive contro l'abusivismo e sensibilizzare sul tema colleghi e istituzioni” **20**

INTERVISTA

Contenzioso con la PA? No problem: gli iscritti all'ANCL di Milano hanno lo studio legale che fa al caso loro. Intervista con l'avvocato Mauro Parisi **22**

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

Orgogliosi di far parte della **COMUNITÀ ANCL**: il nostro **IMPEGNO**, la nostra **ETICA** e le nostre **COMPETENZE** al servizio della **CATEGORIA** e del **PAESE**

di Alessandro Graziano

Care colleghe, cari colleghi, lettrici e lettori, come avrete visto dalla nuova copertina, Protagonisti intende rifarsi il look e nei prossimi numeri avrà una rinnovata veste grafica anche all'interno. Un restyling deciso dal Consiglio dell'UP per dare più spazio al dibattito tra gli associati e a un'informazione più puntuale e "politica" su quanto facciamo nel nostro territorio, su quanto fanno i nostri rappresentanti e delegati nel Consiglio Nazionale dell'ANCL e dell'Ordine, nell'ENPACL e negli altri organismi di categoria. Tutto questo sarà implementato attraverso nuove rubriche di approfondimento, nuovi collaboratori e un'attenzione costante rivolta ai nostri associati che vogliamo diventino protagonisti, non solo nel mondo del lavoro, ma anche nella nostra rivista (per questo apriamo le nostre pagine ai colleghi che vogliono dire la loro nella nuova rubrica "Intervista all'anclista": la prima a farsi avanti è stata Sara Mangiarotti): invito tutti a proporsi e a farsi sentire. Diffondere e far conoscere ciò che facciamo è il necessario corollario di un'attività che ormai vede la nostra Unione Provinciale impegnata su mol-

teplici fronti. Senza dire della copiosa attività di Formazione continua, di base e di eccellenza che, senza falsa modestia, rappresenta il nostro fiore all'occhiello, lasciatemi citare alcune delle iniziative che stiamo avviando o che abbiamo in programma di realizzare. La prima, quella che mi rende più orgoglioso, è la nostra partecipazione, insieme al CPO e all'INPS di Milano, al progetto "Diamo lavoro" lanciato da Caritas Ambrosiana, progetto che intende favorire l'inserimento lavorativo di persone svantaggiate e in difficoltà. Lo spiega bene Luciano Gualzetti, il direttore di Caritas, nell'intervista che ci ha rilasciato. Aggiungo solo che il 13 maggio prossimo inizierà la fase operativa vera e propria di quanto previsto nel protocollo che ho personalmente firmato con Caritas. Noi come comunità sindacale ci metteremo tutto l'impegno possibile, secondo un principio di Confucio che credo ci debba sempre ispirare: "Dai un pesce a un uomo e lo nutrirai per un giorno, insegnagli a pescare e lo nutrirai per tutta la vita". La seconda iniziativa promossa e realizzata è il protocollo stipulato lo scorso mese di gennaio con un importante studio



legale al fine di garantire la tutela degli iscritti all'UP ANCL in caso di contenzioso con le pubbliche amministrazioni in materia di lavoro e di legislazione sociale. Per saperne di più abbiamo intervistato l'avvocato e amico Mauro Parisi, che da anni collabora con l'ANCL e l'Ordine di Milano.

Tra le idee e opportunità che sono in via di realizzazione insieme all'Ordine di Milano, lasciatemi solo annunciare che il 29 maggio sarà presentata pubblicamente la nostra Fondazione, un'idea ambiziosa che ci permetterà di ampliare ancora di più la nostra prospettiva e il nostro contributo in ambito giuslavoristico a favore della categoria e non solo, basti pensare alle tante proposte in tema di semplificazione normativa elaborate dal Centro Studi ANCL/CPO di Milano, poi inserite nel pacchetto di 54 provvedimenti possibili e a costo zero che il Consiglio Nazionale dell'Ordine ha presentato il 9 marzo scorso in Senato. Il fatto che la collega Marina Calderone sia ministro del Lavoro indubbiamente ci permette, rispetto al passato, di poter far arrivare più facilmente la nostra voce, non solo in Parlamento ma anche al ministero, sapendo di trovarvi accertata competenza. Ma il vantaggio per la nostra categoria credo finisca qui. Oltretutto, se ci fosse un provvedimento a nostro favore, Marina sarebbe subito e certamente accusata di favoritismo. Per noi, l'importante è che il vantaggio di avere una Consulente del Lavoro ministro avvantaggi lavoratori e imprese e quindi tutto il nostro Paese. Sicuramente nessun Consulente del Lavoro vede in questa sua carica la possibilità di trarne un beneficio personale.

Nel merito di quanto sta facendo, lasciatemi dire che il ministro in questi mesi ha lavorato soprattutto per riorga-

nizzare la struttura interna del suo ministero e per riportare l'ispettorato nazionale sotto il suo autorevole controllo.

Per quanto riguarda le grandi riforme, dal reddito di cittadinanza – per ora modificato solo per la parte relativa alla concessione – al nuovo sistema pensionistico, bisognerà aspettare: le cifre in gioco sono enormi e in grado di destabilizzare il bilancio statale e dunque bisogna assicurarsi anche il placet europeo.

Sul versante del salario minimo legale, come si sa, il governo è contrario. Personalmente non concordo con la narrazione di chi propone 9 euro e 50 all'ora perché i bilanci delle imprese andrebbero in crisi. Ma il salario minimo, con cifre più ragionevoli, è giusto e necessario per garantire in certi settori un minimo di dignità ai lavoratori.

Concludo ricordando a tutti che questo 2023 sarà particolarmente affollato dal punto di vista delle scadenze sindacali e di categoria: a maggio avremo le elezioni per il rinnovo del Consiglio regionale ANCL della Lombardia; in ottobre avremo quelle per il rinnovo del Consiglio Nazionale dell'Ordine; a dicembre quelle dei delegati dell'ENPACL. Sono appuntamenti importanti e mi auguro che un'attiva partecipazione degli iscritti all'ANCL possa essere di stimolo per chi ha incarichi di responsabilità nella nostra categoria a fare di più e meglio, ricordando che tutti mettono il proprio tempo e il proprio impegno al servizio di tutta la Categoria.

Post Scriptum A nome di tutto il Consiglio provinciale dell'ANCL di Milano esprimo la più grande soddisfazione per la riconferma di Enrico Vannicola a presidente di Confprofessioni Lombardia: congratulazioni e buon lavoro, Enrico!

I Consulenti del Lavoro di Milano a **SOSTEGNO** del **PROGETTO** “**DIAMO LAVORO**”

FIRMATO IL PROTOCOLLO TRA ANCL, CPO, INPS CON L'ORGANISMO DELLA COMUNITÀ ECCLESIALE DIOCESANA DI MILANO PER ATTIVARE AZIONI MIRATE ALL'INCLUSIONE NEL MONDO PRODUTTIVO DEI SOGGETTI IN STATO DI DISAGIO SOCIALE ED ECONOMICO. A COLLOQUIO CON LUCIANO GUALZETTI, DIRETTORE DI CARITAS AMBROSIANA



Luciano Gualzetti direttore di Caritas Ambrosiana

Il Fondo Diamo Lavoro è l'eredità matura del Fondo Famiglia Lavoro, che nel 2008 venne istituito con lo scopo di dare una risposta tempestiva alle difficoltà dei disoccupati, ma non risolveva il vero problema che era la perdita del lavoro

Il 6 febbraio scorso, nel corso di un evento pubblico svoltosi nella Sala Crociera Alta di studi umanistici dell'università degli Studi di Milano, è stato pubblicamente presentato il protocollo d'intesa firmato da Caritas Ambrosiana, Consulenti del Lavoro e Istituto Nazionale della Previdenza Sociale di Milano. Firmatari del protocollo sono stati Luciano Gualzetti, direttore di Caritas Ambrosiana; Potito di Nunzio e Alessandro Graziano, in rappresentanza del CPO e dell'UP ANCL di Milano; Michele Salomone, direttore regionale di coordinamento metropolitano INPS di Milano. Il protocollo d'intesa vuole "favorire l'accessibilità ed il reinserimento al mondo del lavoro di soggetti individuati da Caritas Ambrosiana che aderiscono al progetto 'Diamo Lavoro'". Per quanto riguarda la loro partecipazione e il loro impegno, i Consulenti del Lavoro di Milano "potranno effettuare interventi formativi in ordine alle modalità di accesso al mondo del lavoro, ai sostegni economici messi a disposizione dallo Stato e dagli Enti periferici per l'avvio di una nuova impresa e alle prestazioni di contrasto alla povertà erogate da INPS". In particolare, l'Ordine di Milano, attraverso i propri iscritti, promuoverà attività di "consulenza del lavoro, previdenziale e fiscale, formazione

ai volontari Caritas, intermediazione secondo la normativa di riferimento, supporto all'inserimento, agevolazioni all'assunzione, disbrigo di pratiche amministrative di supporto".

Per approfondire le tematiche e il lavoro di inclusione di cui, da sempre, si fa carico Caritas Ambrosiana coinvolgendo tantissimi volontari, Protagonisti ha intervistato Luciano Gualzetti, 62 anni, direttore di Caritas Ambrosiana dall'aprile del 2016, dopo esserne stato vice dal 1997. È il primo direttore laico dell'organismo pastorale istituito dall'Arcivescovo al fine di promuovere la testimonianza della carità della comunità ecclesiale diocesana.

Gualzetti è anche presidente della Fondazione San Carlo, specializzata in progetti di housing sociale e formazione professionale, e presidente della Fondazione San Bernardino, promossa dalla Conferenza Episcopale Lombarda per prevenire l'usura, e della Cooperativa Oltre, editrice del giornale di strada "Scarp de' tenis". Inoltre, Gualzetti è segretario generale del Fondo Famiglia Lavoro, istituito dalla Diocesi per fronteggiare le conseguenze della crisi economica.

La Caritas Ambrosiana è da sempre un'eccellenza nel campo del sostegno alle fasce sociali più deboli e il progetto "Diamo lavoro" è uno dei tanti che sono stati implementati: ci può spiegare in che cosa consiste?

Il Fondo Diamo Lavoro è l'eredità matura del Fondo Famiglia Lavoro, che nel lontano 2008 venne istituito con lo scopo di dare una risposta tempestiva alle difficoltà dei disoccupati. L'evoluzione del Fondo ha portato all'intuizione che la sola erogazione a fondo perduto alleviava sì per alcuni mesi le difficoltà della crisi, ma non risolveva il vero problema che era la perdita del lavoro. Allora si concentrarono gli sforzi verso un'attività mirata per favorire il reinserimento nel mondo del lavoro di persone che da sole sarebbero in difficoltà a rientrarvi principalmente con la proposta di

tirocini lavorativi nelle aziende disponibili. Il Fondo Diamo Lavoro, appunto, è promosso dalla diocesi di Milano e gestito da Caritas Ambrosiana attraverso la struttura dei distretti del Fondo (almeno uno per decanato o gruppo di parrocchie) e il coordinamento del servizio Siloe e il lavoro della Fondazione San Carlo onlus, accreditata in Regione Lombardia per l'attivazione di politiche attive del lavoro.

L'incontro tra domanda e offerta di lavoro avviene nei territori. I Distretti del Fondo (uno per ogni decanato) raccolgono, anche dai Centri di Ascolto Caritas, le domande di lavoro di persone in difficoltà economica a causa del protrarsi della disoccupazione e le confrontano con le offerte delle aziende. Nei distretti operano volontari chiamati "esperti del lavoro", che hanno il compito di verificare i requisiti dei candidati al Fondo, verificarne le competenze professionali, elaborare i progetti di reinserimento lavorativo.

Gli inserimenti possono prevedere diversi percorsi: il tirocinio, la formazione professionale, il matching attraverso le Agenzie per il lavoro, l'offerta di altre opportunità. Ma il tirocinio sembra essere lo strumento più apprezzato.

Milano è una città produttiva, attrattiva, ricca, tuttavia si ha la sensazione che, accanto ai grattacieli e agli eventi che danno lustro alla città, vi sia un'area di disagio, di sofferenza e di emarginazione che in questi anni è aumentata: quali dati avete?

I dati sono quelli che ricaviamo dal lavoro del nostro Osservatorio delle povertà e delle risorse, che monitora costantemente l'attività dei centri d'ascolto sparsi nell'intera diocesi di Milano. Dall'ultimo Rapporto sulle povertà nella Diocesi di Milano, relativo ai dati 2021 e a un campione di 125 Centri d'Ascolto e 3 servizi attivi nella città di Milano, si otteneva una indicazione lampante: gli inequivocabili segni di ripresa economica e occupazionale che anche il nostro territorio manifesta non impediscono un'estensione dell'area di povertà. Nel 2021 si è regi-

L'intervista

di Giampiero Rossi

«La città delle eccellenze scava solchi incolmabili»

Guazetti di Caritas: si avvicina una povertà multidimensionale

Il ritratto



● Luciano Guazetti, nato a Lucco nel 1961, sposato e padre di tre figli, è direttore della Caritas Ambrosiana dal 2016

«La città è un polo di attrazione per tutti, sia per chi può competere a livelli di eccellenza sia per chi invece non ha grandi competenze da offrire al mercato. Se si insiste con l'enfasi sulle eccellenze e ci si dimentica degli altri si rischia di scavare un solco incolmabile e una spirale al ribasso per tante persone». Dal suo osservatorio di direttore della Caritas Ambrosiana, Luciano Guazetti ha ben chiare le vite «degli altri» milanesi. E durante l'uragano della pandemia ha visto scoperte tantissime economie di sussistenza basate sulla precarietà, che fino a quel



ma, ma non si apre una riflessione profonda su come riqualificarli».

E secondo lei come si può interrompere questa spirale?

«Innanzitutto la politica che ha la responsabilità della governance della città, del territorio, deve prendere atto di questa forbice e anche di tutte le questioni che chiama in causa. E a partire da questa consapevolezza bisogna ricominciare a programmare senza avere come unica voce di riferimento il profitto, altrimenti si rischia davvero di avere una città soltanto per ricchi asediata dagli altri, da-

Il Corriere della sera del 6 aprile scorso, nelle pagine milanesi, ha dedicato un'ampia intervista al direttore di Caritas Ambrosiana.

strato il record di accessi ai Centri di Ascolto, da quando lo si misura, e tra gli utenti si è consolidata una significativa quota di "nuovi poveri", ovvero coloro che si erano rivolti per la prima volta a uno sportello Caritas nel 2020, in seguito al primo lockdown imposto dal Covid. Sempre più consistente, tra coloro che chiedono aiuto, è anche la quota di persone in possesso di un lavoro, per quanto intermittente, somministrato, precario: il tema del "lavoro povero" si va facendo sempre più rilevante. Siamo insomma sollecitati a riflettere sui nessi tra progresso economico e coesione sociale: se il primo non è propulsore della seconda, se l'incremento della produzione e dell'occupazione non si traducono in una garanzia effettiva e universale dei diritti sociali, abbiamo un problema. È evidente che urgono scelte politiche di sistema, a monte del pur doveroso intervento assistenziale, che non può mancare a valle.

La vostra voce è ascoltata dagli enti locali, dalle istituzioni, dalle imprese o si fa ancora troppo poco per le persone che fanno fatica a trovare un lavoro e ad avere una vita dignitosa?

Difficile dare una risposta univoca, sbagliato soprattutto generalizzare. Ci sono istituzioni sorde e imprese distanti, vi sono amministrazioni pubbliche collaborative e aziende lungimiranti. In generale, una certa sensibilità attorno ai temi della povertà, e alle politiche di prevenzione e contrasto che vanno sviluppate, appare accresciuta nella società italiana: le ripetute crisi incalzanti degli ultimi anni, e l'ingigantirsi dell'area di povertà assoluta e relativa, ci hanno insegnato che non si tratta di un tema da specialisti dell'assistenza. Però è tempo di rendere stabili le politiche, anche mettendo a frutto le esperienze degli ultimi anni (dal Reddito di inclusione al Reddito di cittadinanza, ai tanti rivoli delle politiche attive del lavoro), senza illudersi che una miglior efficienza degli strumenti possa autorizzarci a ridurre l'impegno, politico e finanziario, che va dedicato alla questione. La riforma del Reddito di cittadinanza ne è un esempio: doverosa, per superare alcune inefficienze tecniche e organizzative, non deve però risolversi in un ridimensionamento delle politiche di settore. Caritas Italiana proprio

nei giorni scorsi ha presentato al Ministero del lavoro una proposta di riarticolazione dello strumento: la condividiamo, e chiediamo alla politica di ascoltare chi lavora ogni giorno sulle frontiere dell'inclusione sociale, prima di prendere decisioni che vanno sottratte al mero gioco del consenso.

Quante persone riuscite concretamente a raggiungere e ad aiutare? E di quale tipologia di persone si tratta?

Sino a fine 2022, a partire dalla fine del 2017 (quando fu lanciato), il Fondo Diamo Lavoro ha incontrato 2.696 persone, 1.061 delle quali avviate in un percorso di riqualificazione e reinserimento: 942 i tirocini conclusi, 453 le persone assunte al termine dei tirocini. Tra costoro, il 53% sono donne, il 65% giovani o giovani adulti (tra i 18 e i 44 anni), il 57% italiani, in buona parte con titolo di studio di basso livello (anche se il 36% hanno un diploma di scuola superiore o una laurea). Si tratta di persone che faticano a reimmettersi nel mercato del lavoro, anche per loro fragilità personali o formative, a causa del succedersi e dell'intrecciarsi delle crisi che hanno caratterizzato l'ultimo decennio. Sono persone che necessitano di un forte investimento educativo e di accompagnamento sociale: però se debitamente sostenute si rivelano valide risorse, per la loro famiglia, per la loro comunità, e anche per le aziende che decidono di dare loro una chance.

Non c'è dubbio che quello di Caritas Ambrosiana sia un lavoro encomiabile, di certo è duro e faticoso: in che modo può concretamente aiutarvi il supporto che INPS e Consulenti del Lavoro hanno promesso di dare firmando il protocollo d'intesa con voi?

Le aziende aderenti al Fondo Diamo Lavoro sono 1.410, le associazioni aderenti 18. Ci aspettiamo molto dai soggetti economici del territorio ambrosiano, e molto stiamo già ottenendo. Ma si può fare di più. Anche perché, in un passaggio storico come l'attuale, in cui per ra-

gioni demografiche e di composizione sociale spesso le aziende faticano a reclutare lavoratori formati, fedeli, disposti a fare propria la mission aziendale, noi e le persone che incontriamo possono rivelarsi una valida risorsa per il mondo dell'imprenditoria. Decisivo, per il buon esito dell'intervento delle nostre azioni di contrasto della povertà, che nell'individuazione di stabili e solide occasioni di lavoro devono avere il loro perno, è il rapporto con il sistema delle imprese e delle loro associazioni di rappresentanza. Per questo motivo, anche la collaborazione, a Milano, con l'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro e il loro Ordine è importantissima; attraverso di loro riteniamo sia possibile arrivare a moltissime imprese, allargando il raggio delle opportunità occupazionali dispiegabili. Anche la collaborazione con INPS favorito dall'accordo INPSxTutti in Lombardia rappresenta un'alleanza necessaria affinché le Istituzioni siano responsabili a riconoscere piena cittadinanza anche ai deboli, riconoscendo i diritti e le provvidenze che lo Stato prevede anche per loro.

Ordine e Associazione dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Milano assicurano il loro contributo per interventi formativi per facilitare l'ingresso dei richiedenti nel mondo del lavoro e l'ottenimento di eventuali sostegni economici previsti a livello statale o locale: il Tavolo tecnico previsto dall'articolo 4 del protocollo, è già diventato operativo?

Il Tavolo tecnico previsto sta già lavorando per definire gli obiettivi, le procedure e le modalità di comunicazione da presentare ai Consulenti del lavoro della Provincia di Milano. Cosa che avverrà nel pomeriggio del 3 maggio 2023. Questo è solo il primo passo per estendere la collaborazione con i Consulenti del lavoro, che potrà estendersi anche ad altri strumenti di sostegno alle persone in difficoltà per la perdita del lavoro, oltre al Fondo Diamo Lavoro, e magari oltre i confini della diocesi di Milano, fino all'intera Lombardia e oltre.

GABRIELE BADI: c'è bisogno di un APPROCCIO più POLITICO affinché la nostra iniziativa sindacale possa davvero INCIDERE nelle SEDI ISTITUZIONALI

IL VICEPRESIDENTE DEL CONSIGLIO REGIONALE CI PARLA DEI PROGETTI REALIZZATI NEL CORSO DELLA CONSILIATURA IN SCADENZA, DI QUELLI DA METTERE IN CANTIERE, E DI COME STA CAMBIANDO LA PROFESSIONE



Gabriele Badi vicepresidente del Consiglio Regionale ANCL Lombardia

Negli Enti territoriali abbiamo difficoltà a fare accettare alcune nostre proposte di semplificazione delle procedure, mentre si sta costruendo, seppur con fasi alterne, un proficuo rapporto con INPS e INAIL

Nipote d'arte (il primo studio l'ha messo su sua nonna Bianchi Anita Badi nel 1943, con un'autorizzazione ottenuta dell'Ispettorato del lavoro solo nel 1947) e poi figlio d'arte (il padre è stato uno dei fondatori del Siclam), Gabriele Badi, dopo aver fatto il liceo scientifico voleva fare il Consulente del Lavoro, ma all'epoca la legge non lo consentiva per chi avesse quella maturità. Così Badi fece ricorso e nel 1991 poté accedere al praticantato e nel '93, finalmente, sostenere l'esame perché in quell'anno lo Stato aprì ai diplomati come il suo.

Il 19 maggio prossimo si terranno le elezioni per il rinnovo del Consiglio Regionale ANCL della Lombardia, di cui sei vicepresidente: facciamo un bilancio?

È stata una legislatura monca e questo per tutta una serie di motivi, a cominciare dalla pandemia da Covid-19, che ha inciso in modo non indifferente sulla nostra attività. Le Unioni Provinciali, nella stessa situazione, hanno potuto lavorare con la formazione a distanza molto più capillarmente di quanto abbia potuto fare il Consiglio regionale. Ma anche noi abbiamo fatto qualcosa per rispondere alle richieste dei colleghi quanto a casse integrazioni e rapporti con la Regione Lombardia.

Ci puoi parlare delle cose realizzate?

Dalla seconda parte dell'anno scorso siamo riusciti a mettere in piedi diverse iniziative, a cominciare dai corsi con gli istituti tecnici superiori per l'apprendistato duale, in particolare

un corso promosso dalla FONDAZIONE ISTITUTO TECNICO SUPERIORE MACHINA LONATI di Brescia per la gestione del percorso di Istruzione Tecnica superiore per Tecnici addetti all'amministrazione del personale. Partito a gennaio, terminerà a luglio, ma vogliamo rinnovarlo anche per il prossimo anno. Il corso in questione coinvolge una decina di ragazzi e colleghi delle provincie Lombarde come docenti. Questo è un buon risultato. Voglio ricordare anche il corso sulla sicurezza realizzato grazie all'impegno organizzativo del Regionale e al contributo di Maria Grazia Silvestri. Inoltre, abbiamo organizzato in Franciacorta un importante evento di formazione dirigenti di categoria.

Tutto questo nonostante ti sia dovuto astenere per un periodo dall'attività sindacale a causa di problemi familiari.

Ho ricominciato a fare riunioni e tra gennaio e febbraio ho anche cambiato la sede del mio studio, che adesso comprende una pluralità di professionisti, piano piano le problematiche familiari andranno a risolversi e spero di ritornare alla cosiddetta normalità operativa.

Che cosa pensi che debba fare l'ANCL regionale per rappresentare al meglio le problematiche e le aspettative dei Consulenti del Lavoro lombardi?

Vorrei che si procedesse su alcune linee programmatiche precise e capire che cosa vuole fare la nostra categoria qui in Lombardia. Le novità normative e procedurali hanno un impatto sul territorio, fatto di micro, piccole e medie aziende, che operano in un contesto economico dove è necessaria una velocità di adattamento immediata; tuttavia, pur avendo un rapporto proficuo con gli istituti ed enti, manca – non per scarsa volontà, s'intende – un approccio più politico in cui si sia anche noi ai tavoli per discutere e determinare scelte che incidono sulla gestione e sull'andamento economico delle aziende. Il sindacato fa formazione, porta in varie sedi la propria professionalità, supporta i colleghi in difficoltà, ma non riesce ancora a incidere politicamente. Siamo scarsamente presenti e forse poco incisivi, negli Enti territoriali, vedi Comune e Regione e scontiamo delle difficoltà nel fare accettare alcune nostre proposte di semplificazione delle procedure, come la nuova piattaforma per le comunicazioni obbligatorie, mentre si sta costruendo, seppur con fasi alterne sul territorio, un proficuo rapporto con INPS e INAIL.

Puoi fare qualche esempio di queste difficoltà a incidere da parte del sindacato?

Parlo, nello specifico, della nuova piattaforma relativa alle comunicazioni obbligatorie di avviamento, cessazione e trasformazione dei rapporti di lavoro, gestita ora da Regione Lombardia,

che ha costretto i colleghi a richiedere ed inviare nuovamente le deleghe, per operare come intermediari, alle aziende clienti – deleghe che avevamo già inoltrato anni fa, all'epoca dell'istituzione del portale "Sintesi", gestito prima dalla Provinciale e poi dalla Città metropolitana, creando disagi soprattutto per le procedure e le modalità di acquisizione delle nuove deleghe. La situazione si sarebbe potuta risolvere permettendo ai Consulenti, quali rappresentanti dei datori di lavoro, di avere il documento di delega. Esempio, questo, fra gli altri, delle difficoltà che incontriamo nei rapporti con chi le norme le dispone e chi le deve applicare. Pur essendoci stata l'interlocuzione con i rappresentanti della Regione, le varie soluzioni proposte non sono state completamente accolte. Non dico che si può risolvere tuttsolo impegnandosi nei consessi politici, ma una maggiore presenza potrebbe portare a soluzioni più condivise e più chiare nella loro applicazione.

Quali soluzioni proponi per venir fuori da questa impasse?

La categoria deve trovar il modo di farsi conoscere in tutti gli ambiti territoriali dove possiamo intervenire, con proposte che, oltre a quella della semplificazione degli adempimenti, prevedano un intervento organico sul territorio nell'ambito delle politiche del lavoro. Ritengo che con tale modalità ci sarebbe una maggiore conoscenza di chi siamo e come ed in che campo operiamo, sviluppando anche una importante attività di proselitismo. Come Ordine Provinciale e ANCL Milano abbiamo aderito e partecipiamo ai tavoli tecnici del Patto per il Lavoro promosso dal Comune di Milano assieme ad altri Enti territoriali e OO.SS, strumento per definire gli obiettivi strategici condivisi tra le parti e per individuare i principali cantieri progettuali per promuovere economia e sviluppo; siamo presenti in Regione nell'ambito dei Patti territoriali e di filiera per le competenze e l'occupazione e stiamo promuovendo percorsi di interazione tra scuola e professioni: insomma, la categoria è impegnata su vari fronti pur scontando la difficoltà relativa al ricambio generazionale nel sindacato. Dobbiamo trovare le modalità ed i progetti affinché i giovani si avvicinino alla vita ed alla partecipazione alle attività del sindacato, ritengo questo un problema che richieda una profonda discussione al nostro interno. Faccio un esempio: per l'Ordine Provinciale seguo i giovani che stanno effettuando il tirocinio di preparazione agli esami di abilitazione, ed almeno una volta durante il periodo di praticantato li sento e ci confrontiamo per verificare la preparazione e sentire le loro aspettative. Tutti mi confermano che sì, fare il Consulente del Lavoro è una bella professione, sono convinti che l'impegno sindacale sia fondamentale anche per la loro

crescita professionale, ma nel loro immediato futuro l'obiettivo è decollare nella professione preferibilmente all'inizio, con un'occupazione quale responsabili delle risorse umane magari in grandi strutture o aziende.

Forse il rischio di aprire uno studio lo considerano troppo impegnativo e rischioso...

Certamente, per questo il sindacato dovrebbe cominciare a parlare di reti, di incubatori, start-up di professionisti, proporre e favorire progetti che tendano ad inserire i giovani colleghi in strutture poliprofessionali, dove poter esprimere e sviluppare competenze specifiche, che vanno dalla sicurezza nei luoghi di lavoro al welfare aziendale, alla contrattazione di secondo livello, ricerca di personale, crisi d'impresa nell'ambito della gestione delle risorse umane e tutto quanto fa parte del nostro bagaglio professionale, che investe il settore delicato della vita delle aziende e dei lavoratori.

Perché non lo fa, perché non l'ha fatto?

La difficoltà riguarda il numero delle persone impegnate nella vita sindacale, che sono poche rispetto agli iscritti nella loro totalità, perché il periodo che stiamo attraversando è complesso, perché il volontariato deve venire necessariamente a patti con la vita, l'impegno professionale e le aspettative di ognuno. Io respiro l'aria sindacale da molti anni, ho iniziato seguendo l'attività nel sindacato di mio padre, successivamente sono entrato nel Centro studi di Milano (all'epoca Ordine e Siclam) nel 96/97, ho dovuto poi lasciare quest'impegno per alcuni anni a seguito della morte di mio padre, dedicandomi a portare avanti l'attività di studio e la mia famiglia. Nel 2010 mi sono riavvicinato al sindacato, che nel frattempo era diventato unitario ed ho ricominciato a frequentare e a partecipare ed impegnarmi nelle attività, ma sto constatando, purtroppo, che le persone impegnate, escluso alcune new entry, sono sempre le stesse. Questo è un grosso problema.

Nonostante le tue critiche, non dai un giudizio negativo della consiliature...

No, assolutamente...

Diciamo che hai messo in luce alcune difficoltà sia oggettive che soggettive, che ci sono state. Ti chiedo ora: come giudichi il rapporto tra ANCL Lombardia e ANCL nazionale?

È sicuramente stato vissuto più dal presidente Andrea Fortuna. Con il Presidente Nazionale Dario Montanaro il rapporto è ottimo, c'è uno scambio continuo. Montanaro è attento a quello che propone la Lombardia. Vi è inoltre da dire che la presenza dei colleghi lombardi Vannicola e Camassa all'interno dell'ufficio di presidenza nazionale ANCL fa sì che lo scambio di informazioni

di proposte bidirezionali (mi si consenta questo neologismo INPS) funzioni egregiamente. Ritengo che un obiettivo fondamentale sia ora iniziare a costruire una rete di scambio di idee e progetti con le altre realtà regionali.

Come sta cambiando la professione?

A mio modo di vedere, attualmente e nel futuro, sempre di più si svilupperà una differenza di gestione della professione. Come dicevo prima, una visione pluriprofessionale dello studio oggi è sostanzialmente necessaria; la presenza, vuoi in forma associata o come pura condivisione di spazi, programmi ed attrezzature, diventa necessaria per le esigenze che la clientela ha di velocizzare la gestione delle risorse umane nella propria azienda e semplificare la relazione con coloro che operano a vario titolo in questi ambiti. Il mio studio opera unicamente nel settore della consulenza del lavoro, non seguo la parte fiscale, tant'è che condivido l'attività assieme ad altri professionisti, commercialisti e avvocato. Ho sempre creduto nella pluriprofessionalità; la gran parte dei nostri colleghi opera, sia nell'ambito lavoro e nel fiscale, si comprende così la visione che all'esterno ci annovera fra "i commercialisti che gestiscono anche il lavoro dipendente". Dobbiamo da un lato, sottolineare la nostra particolare e specifica professionalità nella gestione delle risorse umane – che comprende non solo l'elaborazione dei cedolini ma anche tutte le attività connesse a tale gestione, la sicurezza nei luoghi di lavoro, la contrattazione di secondo livello, il bilanciamento vita lavoro etc – e dall'altro sviluppare le sinergie con le altre figure professionali che intervengono nella vita dell'azienda al fine di offrire un quadro di gestione completo al cliente che si affida ai nostri studi. Teniamo presente che il tessuto economico del paese è rappresentato per circa l'ottanta/novanta per cento da medie, piccole e piccolissime aziende dove il rapporto con una struttura unica diventa fondamentale per il datore di lavoro, il quale di suo ha inoltre una difficoltà a conoscere e a confrontarsi con le procedure e le novità economico – giuridiche, che quasi giornalmente intervengono nell'ambito del lavoro. La creazione di studi con più colleghi e più professionisti porta ad una crescita professionale e ad un risultato più soddisfacente per l'azienda cliente. La professione, inoltre, è in fase di cambiamento e pertanto non potremo esimerci dall'essere presenti ai tavoli delle Istituzioni e delle scelte di politica economica. Questo porterà sicuramente chiarezza nella produzione legislativa e di conseguenza supporto ai colleghi. Così facendo, oltre ad un'attività propositiva a livello normativo, adempiremo ai dettati dell'attività sindacale di supporto e difesa della categoria.

Con i delegati delle altre UP presenti nel Regionale come sono i rapporti?

Buoni, molto buoni. Le decisioni e i progetti vengono analizzati e discussi tutti insieme. In realtà il Consiglio Regionale è un collettore di idee e proposte delle quali deve fare sintesi e cercare di dettare interventi politico sindacali comuni da portare a livello nazionale ed interessarsi marginalmente dell'attività formativa, attività che dal mio punto di vista deve rimanere un'esclusiva delle Unioni Provinciali, facendo riferimento alle necessità peculiari del proprio territorio. Faccio un esempio: mi risulta difficile pensare di fare un incontro di aggiornamento monografico nella nostra provincia sull'agricoltura o sulle aziende che applicano il contratto dei marittimi, che invece sarebbero più seguiti nei territori provinciali più vocati a tale attività.

Ma oggi buona parte della formazione si fa anche in modalità telematica...

Sì, ma questo vale per tematiche generali, lo specifico e quello che impatta più direttamente sulle aziende del territorio riesce meglio se fatto in presenza e con il confronto fra i partecipanti. L'offerta formativa è gestita in Italia da una pluralità di competitor, sia dalle nostre strutture istituzionali che da soggetti privati. La formazione sarà il nuovo modello di confronto per lo sviluppo economico dei territori, dovrà essere specifica e attenta alle esigenze che dal territorio emergono, dovrà essere mirata e tesa a certificare le competenze, pertanto diventa importante che sia territoriale, avendo inoltre un costante e stretto rapporto con il mondo dell'istruzione e con le strutture economiche del territorio.

Prima di diventare vicepresidente, sei stato anche responsabile della formazione a livello regionale: come la cambieresti?

Come detto, abbiamo fatto e facciamo quella per l'apprendistato, il corso sulla sicurezza e poco più, ma non andrei oltre iniziative come queste. Da responsabile della formazione ho tentato di realizzare eventi formativi che però non avessero un taglio tecnico operativo, ma di approfondimento di tematiche generali sulla professione e sul ruolo che noi abbiamo. In futuro mi piacerebbe molto fare un evento sulla gestione dei tavoli di programmazione a livello territoriale, dove siano seduti Confindustria, avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro ecc. e cercare di trovare idee. Milano è un caso particolare, dove gli scambi in alcuni casi sono presenti, ma vi sono territori dove questi scambi non avvengono e vi è scarsità di scambi professionali e informazioni: puntiamo molto sulle nuove tecnologie e sulla green economy, per poi scoprire, magari, che servono professionisti capaci di gestire aziende metalmeccaniche.

La realtà è sovente molto diversa da come la si immagina...

In effetti, porto un esempio che mi vede coinvolto: in consiglio di municipio della mia zona – un bacino di 150mila cittadini – abbiamo pensato ad attivare dei progetti per conoscere la realtà giovanile della zona, il livello di occupazione o disoccupazione, il numero delle aziende presenti sul territorio, al fine di proporre progetti di informazione per la ricerca e formazione con gli attori istituzionali presenti in zona. A tal fine abbiamo chiesto i dati statistici relativi alle categorie sopra citate al Comune di Milano: abbiamo riscontrato una estrema difficoltà a recuperare i dati richiesti, pervenuteci dopo molto tempo, pregiudicando in parte le finalità del progetto.

Quali sono gli obiettivi che tu vedi come percorribili o da riprendere nella prossima consiliatura?

Parlando di semplificazioni, ci sarà da vedere che cosa accadrà con la riforma dell'Irpef. Come Centro Studi e Ricerche ANCL/CPO di Milano abbiamo inviato al Consiglio Nazionale dell'Ordine alcune proposte di razionalizzazione e semplificazione quasi a costo zero. Bisogna confrontarsi con chi le norme le fa, con le amministrazioni che le gestiscono, dunque avere rapporti con gli enti che determinano gli adempimenti. Sarebbe inoltre auspicabile istituire una scuola giuridico-amministrativa destinata agli imprenditori, a coloro che iniziano una attività in modo da illustrare la normativa con la quale dovranno confrontarsi, sviluppando ad esempio a livello territoriale il progetto di "Formazione neo Imprenditori". Ma, ripeto, bisogna che la nostra figura professionale sia più conosciuta e abbia la giusta collocazione all'interno della società. Se tu chiedi a un cittadino qualsiasi chi gli fa la busta questi ti risponde che è il commercialista.

Però le cose stanno cambiando e i commercialisti "soffrono" sempre di più la presenza dei Consulenti del Lavoro e la loro più completa professionalità, non credi?

Concordo, ma il dialogo fra le professioni amministrativo-giuridiche è e sarà fondamentale. Non deve essere una competizione, ma una sinergia collaborativa: ognuno all'interno dei propri ambiti di operatività utilizzando sedi comuni di confronto come Confprofessioni. Per questo motivo intervenire preventivamente nel dibattito sulle norme in produzione, proporre normative per la semplificazione e lo snellimento delle procedure, progettare interventi legislativi comuni fra le professioni sarà la vera sfida. Non deve essere una gara a chi conta di più, ma un progetto al servizio e per lo sviluppo di una visione comune per fare sì che aprire una attività e gestirla non sia un supplizio nel nostro Paese.

REDDITI dei professionisti IN CRESCITA, ma persiste il GENDER GAP e c'è un PROBLEMA GIOVANI

IL RAPPORTO 2022 SULLE LIBERE PROFESSIONI NELLA NOSTRA REGIONE
FOTOGRAFA UNA SITUAZIONE LARGAMENTE POSITIVA, MA CON QUALCHE OMBRA.
INTERVISTA CON ENRICO VANNICOLA, APPENA RICONFERMATO PRESIDENTE

PROFESSIONISTI IN PERCENTUALE

PIn Lombardia, i liberi professionisti rappresentano il 6,0% delle forze lavoro e il 33,2% degli indipendenti, dato che si colloca al di sopra dell'aggregato nazionale. Nel periodo 2009-2019 si osserva un incremento del +25,0% dei professionisti a livello nazionale e del +32,5% a livello regionale.

LE PROFESSIONISTE

La Lombardia presenta una situazione più rosea rispetto a quella nazionale: nella fascia dei più giovani le donne risultano il 47,2%; tale percentuale scende al 42,4% nel Nord Ovest e al 39,5% in Italia.

LE FASCE D'ETÀ

L'analisi per fasce d'età e settore di attività economica mostra una concentrazione maggiore in Lombardia rispetto all'Italia dei liberi professionisti over 55 anni; la distribuzione per settore di attività economica risulta eterogenea. All'interno delle professioni sanitarie la presenza dei giovani professionisti è più marcata: la quota dei professionisti tra i 15 e i 34 anni risulta pari al 21,1% in Italia e al 20,7% in Lombardia.

I REDDITI

Il reddito medio dei professionisti italiani è di circa 37 mila euro nell'anno di denuncia 2021, in crescita rispetto al 2020. Si osservano forti differenze a livello territoriale, nel Mezzogiorno i redditi restano sotto i 31 mila euro mentre al Nord non scendono mai al di sotto dei 37 mila. In Lombardia nel 2021 il reddito medio è stato di circa 44 mila euro. In Lombardia, in generale, tra il 2020 e il 2021 il gap reddituale risulta in crescita: le donne guadagnano in media circa 27 mila 300 euro in meno dei colleghi; la nostra è la regione del Nord Ovest con il gap più elevato.

IL FATTORE COVID-19

Se si guarda alle variazioni congiunturali, tenendo presente che la denuncia dei redditi si riferisce all'anno solare precedente, ovvero rispettivamente a 2019 e 2020, è possibile stimare l'impatto del primo anno di Covid-19 sulle diverse attività professionali. La situazione appare a questo proposito molto eterogenea: a fianco di gruppi professionali che con la crisi pandemica incrementano anche in misura significativa i loro redditi (tra tutti i consulenti del lavoro, che segnano un +26,5%) si trovano numerose attività penalizzate dal lockdown, a partire da avvocati, periti industriali e architetti, che vedono il proprio reddito calare del 6%.



La cover del 4° Rapporto sulle libere professioni in Lombardia

Enrico Vannicola, qual è lo stato dell'arte delle libere professioni in Lombardia che emerge dal 4° Rapporto di Confprofessioni?

In sostanza, i numeri ci danno una foto positiva, di crescita pur moderata: se si guarda all'insieme c'è una diminuzione complessiva dei lavoratori autonomi, ma un aumento dei professionisti. Anche dal punto di vista reddituale si vede un incremento medio dello 0,2% nell'ultimo anno. Tuttavia, se si analizzano i dati più in dettaglio e per fasce di età, si scopre che i giovani hanno invece un decremento del reddito nel confronto con i professionisti più anziani, che lo vedono crescere anche del 12%. Il rapporto ci mostra, dunque, due sintomi ben visibili e da prendere in seria considerazione: la divaricazione tra i redditi dei giovani e degli anziani e la tendenza da parte dei giovani all'abbandono della professione. Mi viene da dire che un fatto spiega l'altro, cioè che forse i giovani si allontanano dalla professione perché i risultati economici non sono quelli che si aspettavano. Questi dati riguardano tutte le libere professioni in modo trasversale anche se ci sono delle eccezioni in termini di crescita. Se, ad esempio, si osservano i dati provenienti dalle casse previdenziali, la variazione di iscritti tra 2020 e 2021 è timidamente positiva (1,7% in media) ma ci sono delle professioni che indubbiamente vanno meglio in termini di numeri (tutte le professioni sanitarie).

In generale, tuttavia, i dati mostrano che i redditi dei liberi professionisti sono aumentati, in particolare per i Consulenti del Lavoro...

Sì, la categoria dei Consulenti del Lavoro è quella che ha i dati di crescita reddituale migliori in Lombardia, ma questo sia perché la categoria è giovane, dinamica e capace di inventarsi sempre nuovi ambiti in cui operare, sia perché la pandemia da Covid-19 – tra casse integrazioni ordinarie e in deroga e gestione straordinaria delle aziende – ha rappresentato anche una fonte di maggior reddito per i Consulenti del Lavoro. Stesso discorso vale per le professioni del settore sanitario e i servizi di cura alla persona. Sono professioni delle quali c'è sempre più richiesta anche per via dell'allungamento delle aspettative di vita della popolazione, sia per la crescita esponenziale della cura degli animali presenti nei nuclei familiari. A questo si aggiunga il fenomeno paradossale per cui la sanità pubblica è costretta, per mancanza di personale diretto, a rivolgersi a medici e infermieri liberi professionisti a contratto.

Nota dolente: le libere professioni sono state escluse dai bandi della digitalizzazione previsti dal PNRR. Perché?

Scelta non comprensibile perché da un punto di vista economico il moderno studio di un libero professionista è una organizzazione in cui certamente la parte intellettuale la fa da padrona, ma che senza dubbio ha bisogno di un supporto tecnologico e digitale in grado di rendere i servizi professionali aggiornati e in grado di rispondere alle esigenze di clienti e pazienti. Di conseguenza diven-

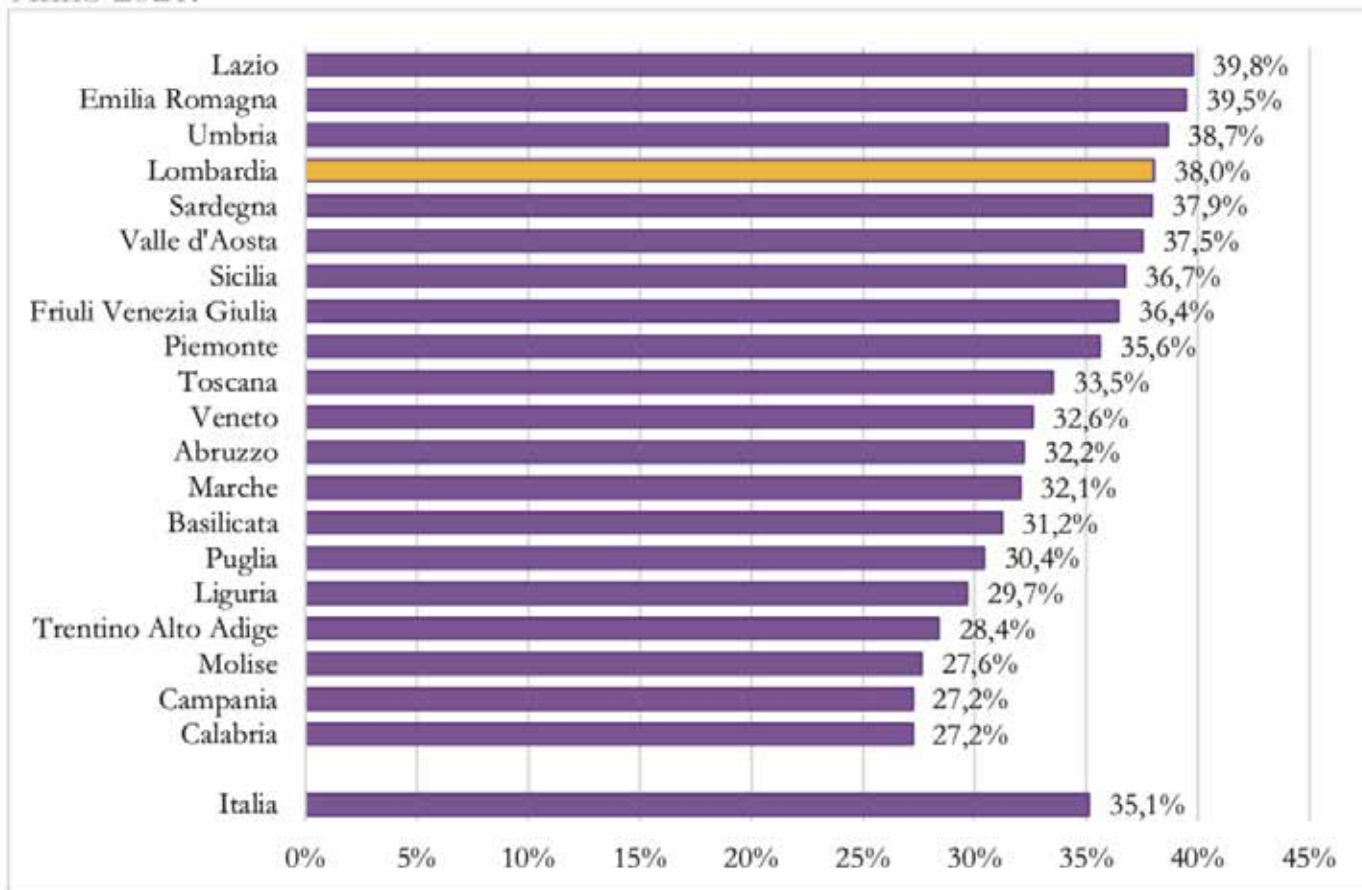


Enrico Vannicola presidente di Confprofessioni Lombardia

Enrico Vannicola riconfermato alla guida di Confprofessioni Lombardia. La rielezione alla carica di presidente è arrivata all'unanimità nel corso del Consiglio Regionale dello scorso 6 aprile. "Ringrazio il Consiglio Regionale per la rinnovata fiducia. Insieme ai colleghi della Giunta esecutiva, sostanzialmente riconfermata, prosegue il lavoro di confronto e condivisione con Regione Lombardia per fornire soluzioni concrete ai bisogni di crescita e sviluppo dei professionisti lombardi", questo il primo commento di Vannicola.

ta imprescindibile anche per noi professionisti avere lo stesso accesso che hanno le piccole e medie imprese a tutti i bandi della digitalizzazione previsti dal PNRR. Per questo il governo, nell'ambito delle revisioni del piano di attuazione del PNRR, dovrebbe riconsiderare questo aspetto. Aggiungo che avere escluso le Regioni dal Piano non è stata una scelta vincente perché le Regioni hanno competenze e capacità di progettazione maggiori rispetto ai singoli comuni, specie i più piccoli, dove la mancanza di competenze interne sta seriamente compromettendo la realizzazione del Piano. La Regione Lombardia ha istituito un albo di esperti e professionisti al quale i comuni possono attingere per essere supportati; purtroppo l'utilizzo di questo elenco è solo facoltativo per i comuni. Il rischio dei ritardi di attuazione del PNRR è quindi dovuto anche al fatto che non è stato dato un ruolo di governance alle Regioni. Anche

Anno 2021.



Nel grafico, la rappresentazione delle quote delle libere professioniste nelle regioni italiane. Dati riferiti all'occupazione principale



Nella foto, Enrico Vannicola insieme al presidente nazionale di Confprofessioni, Gaetano Stella, e al presidente della Regione Lombardia Attilio Fontana

Anno di denuncia 2021.

	CF <i>Avvocati</i>			ENPACL <i>Consulenti del lavoro</i>			Gap reddituale	
	Maschi	Femmine	Totale	Maschi	Femmine	Totale	CF	ENPACL
Abruzzo	33.569	17.027	25.719	50.511	36.262	43.645	16.542	14.249
Basilicata	27.053	12.851	20.552	45.029	29.814	38.767	14.202	15.215
Calabria	24.715	11.674	18.331	36.938	24.969	31.710	13.041	11.968
Campania	30.233	13.965	23.266	42.208	27.072	36.888	16.268	15.136
Emilia Romagna	57.525	28.314	42.138	80.659	63.216	70.211	29.211	17.444
Friuli Venezia Giulia	58.466	31.450	44.603	70.890	64.081	67.627	27.016	6.809
Lazio	64.744	26.614	46.975	54.831	39.808	47.216	38.130	15.023
Liguria	61.870	26.781	45.885	82.506	47.445	62.796	35.089	35.061
Lombardia	97.387	38.732	67.037	96.936	68.320	82.912	58.655	28.616
Marche	43.534	21.490	32.539	68.005	42.044	54.398	22.044	25.961
Molise	27.901	14.641	21.936	38.563	35.531	37.056	13.260	3.032
Piemonte	58.303	28.175	42.524	85.403	56.915	69.242	30.128	28.488
Puglia	28.005	13.719	21.814	41.878	30.989	37.487	14.286	10.889
Sardegna	32.264	18.475	25.430	55.335	43.315	48.761	13.789	12.020
Sicilia	31.196	14.053	23.137	41.959	33.171	38.411	17.143	8.788
Toscana	48.648	24.302	36.049	65.763	48.048	56.950	24.346	17.715
Trentino Alto Adige	76.093	36.444	58.562	136.149	64.706	107.876	39.649	71.443
Umbria	43.105	20.796	31.271	60.270	40.192	49.270	22.309	20.078
Valle d'Aosta	53.309	37.403	46.433	67.606	59.025	63.594	15.906	8.581
Veneto	62.536	29.316	45.480	94.196	61.485	78.776	33.220	32.711
Italia	50.933	23.576	37.785	62.468	46.330	54.855	27.357	16.138

Fonte: elaborazioni Osservatorio delle libere professioni su dati dei bilanci della CF e dell'ENPACL.

Nel grafico, il reddito medio annuo dei professionisti iscritti alla Cassa Forense e all'ENPACL, per regione e sesso

la nostra interlocuzione con la Regione Lombardia non può essere di grande aiuto perché la gran parte dei lavori deve essere realizzata con risorse interne della Pubblica Amministrazione, mentre per alcuni progetti sarebbe stato utile avvalersi delle competenze e della preparazione di professionisti indipendenti, che invece sono stati in questo modo marginalizzati. Se vogliamo sintetizzare è il classico principio di sussidiarietà di cui tutti si fanno paladini ma che, quando potrebbe essere davvero risolutivo delle lentezze della Pubblica Amministrazione, viene sempre messo in un angolo.

Come sono i rapporti con la Giunta regionale lombarda?

I rapporti con la precedente amministrazione sono stati positivi e, visto che alle ultime elezioni è stato confermato lo schieramento politico uscente, auspichiamo una positiva continuità dei rapporti con i vari assessorati. Per quanto riguarda l'accesso dei liberi professionisti ai bandi regionali siamo riusciti ad ottenere il riconoscimento nella maggior parte delle iniziative proposte. Purtroppo, manca ancora un quadro normativo nazionale, come avviene invece a livello comunitario,

che riconosca in modo esplicito i professionisti quali soggetti economici a tutto tondo con il conseguente accesso automatico a tutte le iniziative a favore delle imprese. Così, spesso, quando c'è un bando, poniamo, di ristoro al caro energia, il requisito per parteciparvi è quello di essere iscritti alla camera di commercio: quindi il professionista è automaticamente escluso. In realtà un professionista come un dentista o un veterinario – che utilizzano nei loro studi degli impianti energivori – sono di fatto paragonabili a un artigiano in termini di consumi e quindi la preclusione di accesso al bando comporta uno svantaggio competitivo. Tra l'altro questa discriminazione non ha origine "politica" ma molto spesso tecnica: quando la Regione predispone il bando, frequentemente affida la gestione tecnica al sistema Camerale e in tal modo è chiaro che divente tecnicamente più facile prevedere come requisito d'accesso l'iscrizione in Camera di Commercio, escludendo tutti i colleghi che svolgono l'attività in forma individuale o come Studio associato. Su questo aspetto abbiamo cercato di incidere e determinare una maggiore attenzione nella fase di scrittura dei bandi.

ARMANDO PROIA: tutto quello che c'è da sapere sul **CONSIGLIO DI DISCIPLINA TERRITORIALE** e non avete mai osato chiedere

INTERVISTA CON IL PRESIDENTE DELL'ORGANISMO CHIAMATO A GIUDICARE I CASI DI ABUSI, MANCANZE E VIOLAZIONI DELLA DEONTOLOGIA NELL'ESERCIZIO DELLA PROFESSIONE PER LE PROVINCE DI MILANO E LODI



Armando Proia presidente del Consiglio di Disciplina Territoriale

Come previsto dal titolo IV della Legge 12/1979 Le pene disciplinari applicabili sono: la censura, la sospensione dall'esercizio della professione e la radiazione

Il collega Armando Proia si occupa della gestione delle segnalazioni per presunti comportamenti deontologicamente non corretti da parte dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Milano ininterrottamente dall'anno 2004, quando entrò a far parte del Consiglio Provinciale dell'Ordine. Dal 2015 è Presidente del Consiglio di Disciplina Territoriale per le Province di Milano e Lodi, a seguito della emanazione da parte Ministero di Giustizia, del regolamento dei Consigli di disciplina, previsto nella riforma delle professioni attuata dal DPR 7 agosto 2012, n. 137.

Il Consiglio di Disciplina Territoriale è composto da un numero di Consiglieri pari ai Consiglieri dell'Ordine (9 per la Provincia di Milano), che vengono nominati dal Presidente del Tribunale nel cui circondario hanno sede i Consigli Provinciali.

Attualmente, a parte il Presidente, i componenti del Consiglio di Disciplina Territoriale sono Giuseppe Bizzarro, Cesare Augusto Alba, Bruno Bravi, Giovanni Pane, Stefania Magri, Gabriella Bonfiglio, Valentina Fontana e Marco Barbera (segretario).

Tra i casi più frequenti esaminati dal CDT vi sono il mancato pagamento delle quote di iscrizione all'Albo, la mancata formazione o la mancata comunicazione dei crediti FCO, il minimo crediti FCO non conseguito, l'omessa dichiarazione all'ENPACL, la mancata consegna documenti a cliente, la negligenza nell'assistenza a un cliente, la sottrazione di cliente a un collega, il comportamento sleale verso un collega o lo stesso CDT.

Presidente, che cosa avviene quando il Consiglio di Disciplina Territoriale riceve una segnalazione per presunta violazione del Codice Deontologico?

Succede che il sottoscritto, Presidente del Consiglio di Disciplina Territoriale, nomina il Collegio giudicante, che deve essere composto da 3 Consiglieri, indi-

SINTESI ATTIVITA' SVOLTA DAL C.D.T. PER LE PROVINCE DI MILANO E LODI NEGLI ULTIMI 4 ANNI

Anno	Segnalazioni ricevute	Archiviazioni	Procedimenti avviati	Proscioglimenti	Censure	Sospensioni dall'esercizio della professione	In attesa di giudizio
2019	88	3	85	15	41	29	0
2020	38	11	27	6	0	21	0
2021	15	5	10	1	0	8	1
2022	63	1	62	17	20	25	0

cando tra loro colui che fungerà da Relatore, tenendo presente che, comunque fungerà da Presidente del Collegio il componente con maggiore anzianità anagrafica e da Segretario il componente con minore anzianità anagrafica.

E nei casi nei quali si manifestassero situazioni che potrebbero influenzare le decisioni del Collegio giudicante, come vi comportate?

Ai componenti del Consiglio di Disciplina Territoriale, si applicano in quanto compatibili le cause di ricusazione ed astensione previste nell'art. 51 del codice di procedura civile, per cui, qualora si avanzassero tali richieste, il Presidente del Collegio di disciplina interrompe il procedimento e, in seduta riservata, il Collegio decide sulla istanza o richiesta. Qualora la decisione sulla ricusazione o astensione incidesse sul numero dei componenti necessari a deliberare, il Presidente del Collegio di disciplina sospende il procedimento e rimette gli atti al Presidente del Consiglio di disciplina territoriale per la nomina di un sostituto, facente parte del medesimo Consiglio di disciplina, per proseguire il procedimento in corso.

Chi sono i soggetti nei confronti dei quali il Consiglio di Disciplina Territoriale può agire e in quali circostanze?

Il Consiglio agisce nei confronti del Consulente del Lavoro, del praticante consulente del lavoro e delle società tra professionisti (STP) iscritte all'Albo dei Consulenti del Lavoro quando ritiene che si siano resi colpevoli di abusi o mancanze nell'esercizio della professione o comunque di fatti non conformi alla dignità e al decoro professionale.

Con quali modalità il Consiglio di Disciplina Territoriale può venire a conoscenza di fatti che possono dar luogo all'apertura di un procedimento disciplinare nei confronti di tali soggetti?

Il Consiglio può ricevere segnalazioni del Consiglio Provinciale, del Consiglio Nazionale, così come può ricevere una richiesta di intervento dal Pubblico Ministero o da coloro che abbiano ricevuto pregiudizio dalla condotta dei soggetti stessi e, comunque, in ogni caso quando venisse a conoscenza di fatti disciplinarmente rilevanti.

Il Collegio incaricato deve subito aprire il procedimento disciplinare nei confronti dell'accusato?

No, il Collegio può acquisire ulteriori elementi in relazione ai fatti sottoposti al suo esame, assumere chiarimenti anche orali dall'esponente e da persone informate sui fatti, dandone immediata comunicazione al Consulente del Lavoro, praticante o STP destinatari dell'eventuale azione disciplinare, anche invitandoli ad un colloquio preliminare al fine di chiarire i fatti e le notizie segnalate, comunque con facoltà per tali soggetti di farsi assistere da persona di propria fiducia.

In questa fase, quali procedure deve seguire il Collegio giudicante?

L'invito a comparire deve essere trasmesso all'interessato con raccomandata A/R o messaggio di posta elettronica certificata e deve contenere una sintetica descrizione dei motivi per cui è stato richiesto l'intervento del Collegio di Disciplina Territoriale. Inoltre, in caso di audizione dei soggetti sopra indicati, dovrà essere redatto un verbale sottoscritto dai soggetti interessati e quindi firmato anche dal Presidente del Collegio giudicante.

Quale esito può avere questa fase preliminare?

Esaurito l'esame preliminare, il Collegio deve prendere una di queste decisioni: esprimere la propria incompetenza per materia o territoriale trasmettendo gli atti all'organo giudicante competente, decidere per l'archiviazione, avviare l'azione disciplinare.

Quando avviene l'archiviazione e con quali modalità?

Quando il fatto denunciato sia palesemente privo di fondamento o il comportamento addebitato non assuma rilevanza ai fini disciplinari. Il provvedimento di archiviazione, adeguatamente motivato, deve essere notificato all'interessato, al Consiglio Provinciale e al Pubblico Ministero competenti, che possono impugnarlo.

Entro quale termine deve concludersi l'eventuale fase preliminare?

Entro il termine di sessanta giorni dalla nomina del Collegio giudicante e del Relatore.

Con quali modalità viene avviata l'eventuale azione disciplinare?

La delibera dell'avvio dell'azione disciplinare deve essere notificata, a cura del Collegio di Disciplina Territoriale nominato, all'incolpato nonché al Consiglio Provinciale competente.

Nella delibera devono essere riportati gli specifici capi d'incolpazione, l'indicazione dei fatti contestati sulla base degli elementi di prova acquisiti, nonché il termine per prendere visione degli atti del procedimento e richiederne copia. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro il termine di sessanta giorni dalla data di delibera dell'avvio dell'azione disciplinare; eventuali proroghe, comunque non superiori ad ulteriori sessanta giorni, devono essere adeguatamente motivate.

Come avviene l'istruttoria da parte del Collegio giudicante?

Il Collegio di Disciplina può richiedere, anche d'ufficio, tutti gli elementi di prova ritenuti rilevanti ai fini della decisione e può avvalersi delle prove documentali e testimoniali indicate dalle parti, fermo restando il principio del libero convincimento del giudicante. Il Collegio può utilizzare le prove e i documenti assunti nella fase istruttoria nonché utilizzare le dichiarazioni rese dall'incolpato nell'audizione della fase preliminare.

Qual è la fase successiva del procedimento disciplinare?

Completata l'istruttoria, il Presidente del Collegio fissa la data di discussione del procedimento e ne dà comunicazione al soggetto sottoposto a procedimento e al Consiglio Provinciale dell'Ordine presso cui l'incolpato è iscritto, con almeno 20 giorni di preavviso, invitandoli a comparire dinanzi al Collegio. Contestualmente deve essere comunicata all'incolpato e al Consiglio Provinciale la facoltà di farsi assistere, avvertendoli che ove non si presentino o non facciano pervenire alcuna memoria difensiva entro il decimo giorno precedente la data della discussione, né dimostrino un legittimo impedimento, si procederà in loro assenza.

Che cosa avviene durante l'incontro fissato per la discussione del procedimento disciplinare?

Nella seduta fissata per la discussione, il relatore espone al Collegio i fatti per i quali si procede e il Presidente invita la parte incolpata e/o il difensore, se presenti, ad esporre le ragioni in difesa.

Successivamente, lo stesso Presidente invita il rappresentante del Consiglio Provinciale dell'Ordine, se presente, a spiegare le proprie ragioni. I Consiglieri possono rivolgere domande alle parti sui fatti inerenti il procedimento.

Quando e in quale forma viene presa dal Collegio la relativa decisione?

Ultimata la discussione, il Collegio di Disciplina territoriale, in seduta riservata, delibera il proscioglimento oppure l'applicazione della sanzione disciplinare per i fatti addebitati. Al termine della Camera di Consiglio il Presidente legge immediatamente il

dispositivo. Le decisioni del Consiglio di Disciplina diventano esecutive dal 90mo giorno successivo alla notifica del provvedimento. Solo nei casi di provvedimenti comminati di diritto o nei casi di particolare gravità il Consiglio di Disciplina può disporre l'immediata esecutività del provvedimento.

Quali sono le sanzioni che il Consiglio di Disciplina Territoriale può infliggere ai Consulenti ritenuti colpevoli?

Come previsto dal titolo IV della Legge 12/1979 Le pene disciplinari applicabili sono: la censura, la sospensione dall'esercizio della professione, la radiazione.

La legge 12/1979 prevede anche che il Consulente del Lavoro a cui sia stata applicata la censura è punito con la sospensione non inferiore ad un mese se incorre in una nuova trasgressione. La sospensione dall'esercizio professionale non può avere durata superiore a 24 mesi, salvo il caso di morosità per oltre dodici mesi nel pagamento dei contributi previsti dagli articoli 14, lettera h) e 23, lettera c), nonché nei casi di particolare gravità indicati nell'articolo 29 della legge stessa.

Quando, come e a chi viene comunicata la decisione?

La decisione è notificata entro 30 giorni dal deposito all'incolpato al Consiglio Provinciale, nonché – nella sola ipotesi in cui la decisione riconosca responsabilità disciplinare – anche ai soggetti indicati nell'art. 36 della legge 12/1979. Nella comunicazione devono essere evidenziati i termini e le modalità di proposizione del ricorso al Consiglio di Disciplina Nazionale. La decisione è altresì comunicata all'esponente.

È previsto il caso di sospensione del procedimento disciplinare?

Il Collegio può disporre la sospensione del procedimento disciplinare ogniqualvolta ritenga necessario attendere l'esito di un procedimento penale, dandone comunicazione alle parti entro i trenta giorni successivi. La sospensione interrompe i termini di prescrizione dell'azione disciplinare. La cessazione della sospensione implica, comunque, l'applicazione delle procedure sopra citate per la fase istruttoria e il Collegio può anche disporre l'eventuale rinvio del procedimento al fine di acquisire ulteriori elementi utili per la sua decisione.

Il Consulente interessato può chiedere la sospensione del provvedimento disciplinare emesso dal Consiglio di Disciplina Territoriale?

Lo può fare, con istanza contenuta nel ricorso oppure presentata separatamente, al Consiglio di Disciplina Nazionale, precisando, a giustificazione della richiesta, i motivi di urgenza e gravità conseguenti alla esecuzione del provvedimento disciplinare. Il Collegio giudicante può sospendere l'efficacia del provvedimento disciplinare adottato, comunicando la decisione all'interessato ed al Consiglio Provinciale entro i cinque giorni successivi.

SARA MANGIAROTTI: **“Importante fare INIZIATIVE** **incisive CONTRO L'ABUSIVISMO** **e sensibilizzare sul tema** **COLLEGHI e ISTITUZIONI”**

DOPO LA LAUREA IN ECONOMIA, QUALCUNO LE HA DETTO: “PERCHÉ NON FAI IL CONSULENTE DEL LAVORO?”. COSÌ È STATO: PARTITA DA ZERO, ORA È SOCIA DELLO STUDIO DOVE È INIZIATA LA SUA AVVENTURA PROFESSIONALE

Ho 44 anni e sono mamma di una splendida bimba di quasi 10 anni, Carlotta. Sono una persona eclettica, curiosa, a cui piace avere sempre nuovi stimoli (e in questo la nostra professione direi che ha pochi rivali). Quando ho scelto il mio percorso scolastico non sapevo esattamente cosa avrei fatto da grande. Mi sono diplomata al Liceo Classico e ho conseguito la Laurea Magistrale in Economia. Dopo la laurea e alcune esperienze lavorative sono approdata per caso allo Studio Asnaghi per una sostituzione maternità e da qui è iniziata l'avventura. Sono partita da zero e sono cresciuta all'interno dello Studio sia professionalmente che umanamente. Mi sono sposata, è nata Carlotta e ad un certo punto qualcuno mi ha detto: “Perché non diventi Consulente del Lavoro?”. E così è stato. Ho fatto il praticantato, mi sono abilitata, iscritta all'Ordine e all'ANCL e ora sono socia dello Studio dove tutto è iniziato. Rimettersi in gioco alla soglia dei 40 anni non è stato facile e a volte il pensiero di “chi me l'ha fatto fare” mi è venuto, ma sono contenta perché quello che faccio mi piace e devo ringraziare tutte le persone da cui ho imparato, che hanno avuto fiducia in me e che mi hanno supportato.

Da quanto sei iscritta all'ANCL e perché ti sei iscritta?

Mi sono iscritta come simpatizzante nel 2016 quando ho iniziato il corso ANCL per i praticanti e poi “ufficialmente” dal 2021 quando mi sono iscritta all'Albo. Penso sia



Sara Mangiarotti, iscritta all'Albo e all'ANCL dal 2021

Tutto quello che viene fatto, a volte non viene reso sufficientemente visibile e conosciuto e questo è un peccato perché le iniziative e i fronti su cui l'ANCL è impegnata sono veramente tanti

importante poter dare direttamente il proprio contributo alla professione che svolgiamo ogni giorno, ma soprattutto è stato determinante l'esempio delle persone che ho incontrato e vedere con quanto impegno e passione dedicano il loro tempo alle attività dell'Ordine e dell'ANCL. Penso a Maria Grazia, Morena, Luciana, Andrea, Riccardo, Roberta, Tito, Alessandro. Perché sono importanti gli ideali e gli obiettivi, ma più di tutto contano le persone, l'ambiente che queste riescono a creare, la capacità di saper coinvolgere, essere accoglienti e apprezzare il contributo che ciascuno riesce a dare, piccolo o grande che sia.

Partecipi alle scadenze elettorali e agli eventi pubblici dell'Associazione e della Categoria?

Cerco, per quanto possibile, di essere presente, anche se devo dire che in questi ultimi mesi per alcuni impegni lavorativi imprevisti sono un po' meno assidua.

Come definiresti l'ANCL: motore e fulcro della categoria? Associazione sindacale che tutela i suoi iscritti al pari di tante altre? Come?

Direi entrambe le cose. Sicuramente è importante tutelare i propri iscritti, ma è anche importante fare in modo che la professione cresca sempre di più a livello qualitativo e si innovi costantemente.

Sei informata di quanto fa l'ANCL e in particolare l'Unione Provinciale di Milano?

Partecipando direttamente ad alcune attività, come la rivista Sintesi e il Centro Studi Unitario, mi è più facile essere informata delle varie attività. Se però mi dovessi immaginare come qualcuno che guarda dall'esterno, mi rendo conto che tutto quello che viene fatto, a volte non viene reso sufficientemente visibile e conosciuto e questo è un peccato perché le iniziative e i fronti su cui l'ANCL è impegnata sono veramente tanti.

Attraverso quali canali ne segui l'attività: social, newsletter, sito internet, Protagonisti nel mondo del lavoro ecc

Principalmente attraverso le newsletter, che sono forse lo strumento più immediato.

Che giudizio dai dell'attività e della politica sindacale dell'Unione Provinciale ANCL di Milano per quanto riguarda Formazione, servizi agli iscritti, assistenza e supporto ai Consulenti del Lavoro?

Come in tutte le cose, sicuramente si può sempre migliorare, però l'ANCL di Milano è sicuramente una bellissima realtà.

Penso che l'attività di formazione sia il suo fiore all'occhiello, per qualità e scelta formativa. Oltre ad una serie di corsi "ever green", che sono la base del nostro lavoro e che non possono mancare, c'è una costante ricerca a capire in che direzione sta andando la professione e quali possono essere quindi le nuove esigenze formative e quali le opportunità per gli Studi. Penso, ad esempio, ai corsi di Alta Formazione in tema di welfare o al corso Consulente del Lavoro Manager d'impresa.

Importanti sono anche i tavoli tecnici a cui l'ANCL partecipa, che contribuiscono ad instaurare un dialogo e una collaborazione con gli Enti e che mirano a risolvere anche alcune difficoltà pratiche, che spesso si possono incontrare nel lavoro di tutti i giorni.

Un grande lavoro nel tenere aggiornati tutti gli iscritti sulle novità normative viene fatto poi dalla pubblicazione settimanale delle notizie Flash. Anche qui la collaborazione costante di tanti colleghi è veramente preziosa.

Ritieni che l'UP ANCL sia vicina alle problematiche dei Consulenti del Lavoro?

Sicuramente, essendo l'ANCL fatta da Consulenti del Lavoro che svolgono ogni giorno sul campo la propria professione è più semplice e naturale individuare e rendersi conto di quelle che possono essere le criticità e le problematiche da affrontare.

Ritieni che possa e dovrebbe fare di più? E se sì, che cosa?

Penso che sarebbe importante mettere in campo delle iniziative incisive per combattere l'abusivismo professionale e sensibilizzare sul tema tutti i colleghi e le istituzioni. Oltre a causare un danno economico, l'abusivismo contribuisce a impoverire qualitativamente e professionalmente la nostra Categoria, anche nella percezione che la collettività ha del nostro lavoro.

Ti sei mai chiesta che cosa potresti fare tu per migliorare l'attività dell'ANCL?

Visto che prima parlavo della poca visibilità che hanno, a volte, le iniziative messe in campo dall'ANCL, potrei contribuire maggiormente alla loro diffusione e condivisione e, ovviamente, cercare di continuare, per quanto possibile, a dare il mio contributo alle attività in cui sono coinvolta.

CONTENZIOSO con la PA? NO PROBLEM: gli iscritti all'ANCL di Milano hanno lo STUDIO LEGALE che fa al caso loro. Intervista con l'avvocato MAURO PARISI

**RINNOVATA LA CONVENZIONE CON LO STUDIO ASSOCIATO VETL-PARISI,
BROI & PARTNERS. I COLLEGGI SARANNO ASSISTITI DA AVVOCATI
CON GRANDE ESPERIENZA E COMPETENZA**

Il 10 gennaio 2023 è stata rinnovata la convenzione tra l'UP ANCL di Milano e lo Studio Associato Vetl-Parisi, Broi & partners per la tutela legale dei Consulenti del Lavoro nei contenziosi – con particolare riferimento ai controlli ispettivi – con le pubbliche amministrazioni: dalla Guardia di Finanza all'INPS, dal Ministero del Lavoro all'INAIL.

Lo Studio Legale, dopo una valutazione preliminare, potrà predisporre e presentare ricorsi e memorie in via amministrativa e stragiudiziale su atti di contestazione ed accertamento degli uffici ispettivi e dell'amministrazione in genere, per ogni tipo di ricorso approntato.

Su questa convenzione e sulla contrapposizione nelle aule di Giustizia tra professionisti e Pubblica Amministrazione abbiamo voluto fare qualche domanda all'avvocato Mauro Parisi che, oltre a un curriculum personale e professionale di altissimo

**Più che con gli avvocati dell'INPS,
con cui vi è sempre ottimo dialogo
e apertura al confronto, penso sia
importante l'azione che conducono
Ordini e Associazioni, come fa
da sempre l'ANCL, soprattutto
a Milano, presso le sedi istituzionali**



Mauro Parisi, avvocato a Belluno e Milano

profilo, ha al suo attivo innumerevoli pubblicazioni e collaborazioni: tra gli altri, con Il Sole 24 Ore e Italia Oggi, nonché con Sintesi, la rivista del CPO di Milano. Parisi è anche direttore della rivista specializzata Verifiche e Lavoro.

È stata recentemente rinnovata la convenzione tra ANCL di Milano e lo Studio Associato Vetl-Parisi, Broi & partners: come funziona, in pratica?

La convenzione sorge da uno storico rapporto che manteniamo da molti anni con gli amici dell'ANCL di Milano. Lo consideriamo tutti un legame intimo e personale, prima ancora che uno strumento professionale. La lunga amicizia e collaborazione ci permette di conoscere e sapere cogliere le difficoltà dei Consulenti del Lavoro alle prese con rapporti non sempre intelleggibili e spesso ostici con gli uffici pubblici che si occupano di lavoro.

Di fatto, con la convenzione abbiamo reso ancora più semplici e rapidi contatti e confronti che si rendono necessari in presenza di problematiche e contrasti con l'amministrazione. Si tratta di situazioni spesso improvvisate, per cui il Consulente del Lavoro necessita di risposte sul da farsi. A tale fine basta richiedere all'ANCL e alla sua segreteria come contattarci per un nostro rapido intervento, utile per orientarsi e chiarirsi le idee.

In un suo recente articolo, lei ha scritto che fare causa all'INPS non è una passeggiata, ma un affare serio da ogni punto di vista: tecnico, strategico e psicologico. Ci vuole spiegare come si affronta una causa e come si fa a... vincerla?

Purtroppo le difficoltà di cui dice corrispondono a realtà che magari non molti, fortunatamente, conoscono in prima persona. Al di là delle idealizzazioni, adire il giudice deve sempre essere considerata l'ultima risorsa a cui si fa ricorso. Una volta coinvolti nelle vertenze al punto di non poterne fare a meno, serve mantenere sangue freddo perché le variabili in gioco, purtroppo, sono molte, e non tutte legate alle sole circostanze del caso e alle argomentazioni giuridiche prospettabili. Occorre soprattutto farsi spiegare dai legali quali sono le possibili conseguenze e gli sviluppi degli esiti dei giudizi.

Per vincere, ricette precise non ce ne sono, se non agire tempestivamente e farlo con perizia. Senz'altro il consiglio è di farsi sempre assistere da avvocati competenti nelle materie oggetto del contenzioso, perché anche i particolari contano. Del resto, chi si affiderebbe a un pure ottimo ortopedico, per problemi neurologici?

Sono ormai numerose le cause (perse) intentate dall'INPS contro i professionisti – in primis i Consulenti del Lavoro – chiamati a rispondere di

asserite gravi irregolarità, perlopiù formali: se lei fosse un avvocato dell'INPS, che cosa suggerirebbe di fare all'Istituto?

Credo che i legali dell'INPS siano mediamente molto esperti e preparati e che indubbiamente, in camera caritatis, già siano soliti offrire attenti pareri legali e suggerimenti all'Istituto in ordine ai contenziosi e ai rischi che l'INPS può correre mantenendo certe linee di condotta.

Più che con gli avvocati dell'Istituto, con cui vi è sempre ottimo dialogo e apertura al confronto, penso sia importante l'azione che conducono Ordini e Associazioni, come fa da sempre l'ANCL, soprattutto a Milano, presso le sedi istituzionali. È là che si decidono gli indirizzi e si assumono le decisioni che contano e riflettono sui futuri contenziosi.

Che cosa insegnano le sentenze del Tribunale di Treviso e della Corte d'Appello di Venezia?

Immagino che ci si riferisca a quelle recenti che hanno riconosciuto i diritti dei contribuenti che si erano visti contestare la lesione dell'art. 316ter, c.p., per l'indebita percezione di sovvenzioni, a fronte della mera fruizione di esoneri contributivi, e la richiesta del pagamento delle più onerose sanzioni civili dell'evasione, anziché di quelle più miti per la cosiddetta omissione, a fronte di condotte di buona fede.

Direi che insegnano che occorre avere sempre energia e volontà di spendersi e studiare attentamente i casi, per opporre ragioni che siano considerate favorevolmente dai giudici, pure a fronte di prassi e orientamenti usualmente favorevoli agli istituti.

Con la delibera del 18 gennaio 2023, è stata introdotta, dopo dieci anni, una nuova regolamentazione dei ricorsi amministrativi all'INPS nelle materie di sua competenza. Che cosa cambia, che cosa è opportuno sapere per evitare problematiche?

È opportuno che tutti i Consulenti del Lavoro leggano la delibera 18.1.2023 (in effetti le delibere di quella data sono due, una per i ricorsi tipici e una per le istanze in autotutela) e sappiano delle garanzie e possibilità che offre. Sia per difendere al meglio i datori di lavoro che essi assistono, sia, dal punto di vista professionale, per ampliare le proprie competenze e ambiti di intervento.

Per proporre utili ricorsi amministrativi e non farsi cogliere impreparati quando serve davvero, ritengo che basti che il professionista – letta la delibera 18.1.2018, che costituisce pure un ottimo vademecum di quanto è necessario sapere per agire –, si crei un proprio piccolo protocollo di studio – una check list, diciamo – e un ricorso tipo da cui muovere in caso di bisogno. In tale modo può cambiare radicalmente il confronto con l'INPS, finalmente davvero incisivo e attivo.



IL C.D. DECRETO TRASPARENZA PROFILI TEORICI ED APPLICATIVI A 8 MESI DALLA SUA ENTRATA IN VIGORE

19 aprile 2023 ore 14:30 - 17:30

c/o "Circolo El Salvadorée" – Milano, Via De Amicis n. 17

Saluti istituzionali

Avv. Francesco M. Cosi, Presidente di AGAM

Dott. Potito Di Nunzio, Presidente dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano

Dott. Alessandro Graziano, Presidente di ANCL Milano

Introducono e Moderano

Avv. Chiara Julia Favalaro, Responsabile della Commissione di Diritto Internazionale di AGAM

Avv. Matteo Luccisano, Responsabile della Commissione di Diritto del Lavoro di AGAM

Intervengono

Dott. Piero Martello, Direttore della Rivista "Lavoro Diritti Europa" già Presidente della Sezione Lavoro del Tribunale di Milano

Introduzione al D. Lgs. 104/2022, c.d. "Decreto Trasparenza"

Avv. Francesca Rocco, Componente della Commissione di Diritto del Lavoro di AGAM

"Primo bilancio sul Decreto Trasparenza dalla sua entrata in vigore: riflessioni, prospettive e possibili soluzioni"

Dott. Potito Di Nunzio, Presidente dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano

"Alcuni dati sul Decreto Trasparenza e brevi riflessioni sulla c.d. certificazione dei contratti"

Ab. Salvatore Familiari, Responsabile del Gruppo di Studio Privacy e Nuove Tecnologie di AGAM

"Nuovi obblighi informativi in materia di protezione dei dati personali"

Avv. Cecilia Gozzoli, Componente della Commissione di Diritto Internazionale di AGAM

"Brevi cenni sull'attuazione della Direttiva (UE) 2019/1152 in Europa ed in UK"

Dibattito e spazio per le domande dei partecipanti

Evento accreditato presso l'Ordine dei Consulenti del Lavoro con 3 crediti formativi.

Evento gratuito, fruibile sia in presenza che online sulla piattaforma Zoom. Per partecipare online clicca [qui](#)

Posti limitati: verranno accettate solo le prime 100 iscrizioni, con precedenza ai soci AGAM.

AGAM Associazione Giovani Avvocati Milano - www.agam-mi.it - segreteria@agam-mi.it