

PROTAGONISTI

NEL MONDO DEL LAVORO

Ottobre - 2023

IL SALARIO MINIMO NON È LA SOLUZIONE: IL CONVEGNO DELLA FONDAZIONE CDL DI MILANO



L'EDITORIALE DI ALESSANDRO GRAIANO

Come attrarre i giovani
verso la nostra professione
(e il paradiso può attendere...)

IN QUESTO NUMERO

PROTAGONISTI

NEL MONDO DEL LAVORO

Ottobre - 2023

IL SALARIO MINIMO
NON È LA SOLUZIONE:
IL CONVEGNO DELLA
FONDAZIONE CDL DI MILANO





L'EDITORIALE DI ALESSANDRO GRAZIANO

Come attrarre i giovani
verso la nostra professione
(e il paradiso può attendere...)

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

SEDE

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

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

EDITORE

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

DIRETTORE RESPONSABILE

Alessandro Graziano

CAPOREDATTORE

Morena Massaini

PROGETTO GRAFICO E IMPAGINAZIONE

Luca Beretta

EDITORIALE

COME ATTRARRE I GIOVANI
VERSO LA NOSTRA PROFESSIONE
(E IL PARADISO PUÒ ATTENDERE...)

di Alessandro Graziano 3

ELEZIONI CNO CONSULENTI DEL LAVORO

ELETTO IL NUOVO CONSIGLIO NAZIONALE
DELL'ORDINE PER IL TRIENNIO 2023-2026.....

5

L'EVENTO

LA PROPOSTA DEL SALARIO MINIMO
AFFRONTATA CON APPROCCIO
INTERDISCIPLINARE NEL CONVEGNO
DELLA FONDAZIONE CDL MILANO.....

6

LA QUESTIONE DEL SALARIO
NON PUÒ ESSERE LASCIATA
IN BALIA DI INTERESSI MIOPI E SETTORIALI

di Alessandro Graziano 8

QUELLA SUL SALARIO MINIMO
È UNA PROPOSTA CHE TOGLIE
SPAZIO ALLA CONTRATTAZIONE

di Luca De Compadri..... 10

IL CENTRO RICERCHE DELLA FONDAZIONE
CDL MILANO: TANTI CONTRATTI
"CONFEDERALI" SOTTO I 9 EURO.....

12

LE INTERPRETAZIONI CONTRAPPOSTE
DI CASSAZIONE E CNEL.....

14

INTERVISTA CON STEFANO CAMASSA

"DOTARSI DI UN'ORGANIZZAZIONE DI STUDIO
PIÙ IMPRENDITORIALE È ORMAI DIVENTATA
UNA NECESSITÀ PER I PROFESSIONISTI".....

16

ACCADDE IN REGIONE LOMBARDIA

OTTIMO E ABBONDANTE: IL DIBATTITO
ALL'ASSEMBLEA DELL'ANCL LOMBARDIA
NEL SEGNO DEL RILANCIO DELL'ATTIVITÀ
SUL TERRITORIO di Giuseppe Mastalli.....

18

INTERVISTA CON BARBARA GARBELLI

L'ANCL CI DÀ GLI STRUMENTI PER CONOSCERE,
CONDIVIDERE, CRESCERE E COSTRUIRE.
E LA CERTEZZA DI NON ESSERE MAI SOLI.....

20

ALCUNE PRIME RIFLESSIONI SULLA LEGGE 49/2023

EQUO COMPENSO: UNA BUONA LEGGE,
MAGARI PERFETTIBILE, PER TUTTI
I PROFESSIONISTI ORDINISTICI

di Riccardo Bellocchio..... 24

COME **ATTRARRE** I **GIOVANI** VERSO LA NOSTRA **PROFESSIONE** (E IL PARADISO PUÒ ATTENDERE...)

di Alessandro Graziano

Care lettrici, cari lettori, colleghe e colleghi tutti, innanzitutto, lasciate che mi complimenti pubblicamente con il nuovo Consiglio Nazionale dell'Ordine appena eletto, che in gran parte dei suoi componenti è stato riconfermato, a dimostrazione che la consiliatura 2020/2023 non ha disatteso le aspettative. Buon lavoro, dunque ai consiglieri chiamati a rappresentare la nostra categoria, in particolare ai lombardi Luca Paone e Luca De Compadri. Li attende una serie di prove impegnative, basti pensare alle tematiche in discussione o in agenda in Parlamento che ci riguardano direttamente: riforma del diritto del lavoro, ammortizzatore unico, semplificazione, decreto lavoro. Certo, il fatto di avere Marina Calderone come titolare del Ministero del Lavoro, dunque una Consulente del Lavoro (come lei stessa ha dichiarato di essere e di sentirsi) ci potrà aiutare.

Ma le sfide citate rimangono impegnative, sia perché di materia intrinsecamente complessa e divisiva, sia perché l'ambito di discussione è quello della politica che - per parafrasare Blaise Pascal - ha le sue ragioni, che la ragione non conosce.

Noi, come sindacato e come categoria, daremo il nostro contributo portando le riflessioni e le analisi elaborate dal nostro Centro Studi nonché quelle che scaturiscono quotidianamente dalla nostra esperienza sul campo. Un esempio evidente della nostra

attitudine a studiare i problemi proponendo soluzioni è stato il recente convegno organizzato dalla Fondazione dei Consulenti del Lavoro di Milano sulla proposta di legge intesa a introdurre il salario minimo nel nostro Paese. Come potete vedere, Protagonisti ha voluto dedicare a questo evento un ampio spazio perché ampio è stato il coinvolgimento di accademici, sindacalisti, giuristi e addetti ai

lavori chiamati ad affrontare il tema all'ordine del giorno. Al di là delle diversità di vedute che si possono avere sulla questione, il convegno ha offerto una prospettiva interdisciplinare della materia e tutti hanno sottolineato la necessità di far crescere le retribuzioni in Italia, per quanto l'idea di salario minimo imposto per legge non sia unanimemente condivisa. L'approccio al problema da parte della nostra Fondazione CdL Milano è stato aperto, scevro da preconcetti e caratterizzato da rigore scientifico, imprescindibile per approfondire con dati certi e riscontrabili tutti i pro e i contro della questione. Questo è l'approccio che riteniamo essere il più utile e valido per affrontare le tematiche complesse del presente. Tra queste, tuttavia, ve ne sono almeno un paio che, per essere comprese, richiedono un radicale cambio di prospettiva e di mentalità. La prima è l'affermarsi sempre più nelle nostre vite della AI (l'intelligenza artificiale), per la quale sarà il caso di cominciare presto ad interrogarsi, chiedendoci che potenzialità potrà offrire al mondo delle professioni, cercando di accantonare i timori sui suoi risvolti dirimpenti e forse distopici (a proposito, l'immagine di copertina di questo numero è stata realizzata con l'aiuto della AI); la seconda è un evergreen: il ricambio generazionale e l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro. Su questa ricorrente tematica lasciatemi fare alcune considerazioni.

Dobbiamo fare di più per farci conoscere, per far conoscere la professione già dagli anni dell'istruzione superiore, in modo da far nascere la scintilla della curiosità per il caleidoscopio di questa attività, che offre innumerevoli sbocchi che vanno ben oltre alla mera elaborazione del prospetto paga. Ma, prima, dovremmo anche interrogarci su chi sono questi fantomatici giovani cui vogliamo rivolgerci



Il compianto professor Domenico De Masi, già docente di sociologia del lavoro alla Sapienza di Roma, amava dire questa battuta: “in paradiso non si lavora”. Spiegandosi meglio, faceva presente che nei vari paradisi inventati (o rivelati, se ci si crede) nel corso della storia dell'uomo si prega, si passeggia, si gozzoviglia, ma in nessun paradiso si lavora. Quello che il professore sosteneva, un po' scherzosamente (ma non troppo), è che l'aspirazione umana non è mai stata il lavoro, altrimenti: che ci sarebbe voluto a riempire i paradisi di catene di montaggio?

La conclusione che se ne deve trarre è che, in un mondo caratterizzato da bisogni che vanno oltre a quelli materiali, è necessario un cambiamento di prospettiva, una rivoluzione mentale che proponga all'uomo un nuovo modo di considerare la qualità del lavoro e della vita. Di questo i giovani se ne sono accorti e in buona parte non sono più disposti ad accettare le medesime condizioni che potevano andare bene trenta, quaranta o magari solo dieci anni fa, anche perché il mondo occidentale ha da tempo rigettato l'idea classica dell'aldilà, quindi è comprensibile che i giovani preferiscano la realizzazione e la soddisfazione qui ed ora, piuttosto che la promessa di una beatitudine futura (e come dargli torto, aggiungerei). Per quanto ci riguarda, vi sono dati statistici che dimostrano come negli ultimi anni la capacità attrattiva delle libere professioni, anche della nostra, stia progressivamente diminuendo.

Pertanto, ritengo che il tema di come attrarre i giovani sia un tema assolutamente attuale, che si presta a una riflessione molto profonda. Dobbiamo, quindi, fare di più per farci conoscere, per far conoscere la professione già dagli anni dell'istruzione superiore, in modo da far scoccare la scintilla della curiosità per il caleidoscopio di questa attività, che offre innumerevoli sbocchi che vanno ben oltre alla mera elaborazione del prospetto paga. Ma, prima, dovremmo anche interrogarci su chi sono questi fantomatici giovani cui vogliamo rivolgerci. Esiste una categoria omogenea, caratterizzata dallo stesso sentire, dalle stesse ambizioni, dallo stesso modo di vedere il mondo? Un gruppo che sogna e vuole le stesse cose? Dal mio punto di vista è fondamentale circoscrivere il campo e dedicare la nostra attenzione ad un profilo di giovane “specifico”, che deve essere curioso, responsabile e paziente. Essere curiosi significa andare oltre il soggetto e predicato, cercare soluzioni, cercare di diventare migliori e - perché no - di superare il maestro. Essere responsabili significa riconoscere i propri doveri e i propri limiti, riconoscere quando si sbaglia con umiltà, essere affidabili. Essere pazienti significa capire

che non si può entrare in gara alla stessa velocità di chi corre da una vita e che bisogna darsi tempo per ottenere i traguardi e i successi, che arriveranno se si avranno i due requisiti di cui sopra, e che bisogna accettare anche qualche sacrificio e qualche critica. Se mancano questi presupposti, temo che non si possa andare lontano.

Dopo di che, la palla passa a noi. E quello che un giovane o una giovane (in realtà chiunque) vogliono è trovare il proprio posto nel mondo. E un posto nel mondo lo si ottiene, anche qui, con tre cose: con il rispetto dei propri pari, con l'autorealizzazione e con la stabilità economica. E sta a noi dimostrare che il nostro posto, il nostro ruolo, la nostra professione, possono essere una casa per queste ambizioni. Dobbiamo impegnarci a creare ambienti lavorativi sereni in cui una persona possa crescere professionalmente e come essere umano, alla propria velocità. Dobbiamo consentire ai nostri colleghi giovani e collaboratori di realizzarsi nel lavoro, ma anche nella vita, favorendo la giusta organizzazione in un'ottica di equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, non pretendendo da loro fin da subito di essere fatti della nostra stessa pasta, che ci ha messo quattro decadi a diventare così tosta e coriacea. Dobbiamo dare fiducia, se ne vediamo i presupposti, e insegnare che gli errori non sono tutti uguali e che si può anche prendere una decisione sbagliata, a patto di averci ragionato, ma che per questo nessuno deve essere umiliato. Ci troviamo in un'epoca post-materialista, e dunque dobbiamo essere pronti a ricompensare i nostri collaboratori, anche da un punto di vista economico e di welfare, in modo attrattivo rispetto ai nostri competitor. Non dobbiamo temere di formare un concorrente, ma fare del nostro meglio per infondere in un futuro collega tutti i valori e la passione che ci hanno permeato e motivato ogni giorno nel compiere il nostro lavoro.

Se trascureremo tutto ciò, non solo non attrarremo nuova linfa, ma ci auto-saboteremo, dilapidando il capitale umano che già abbiamo, arrivando al punto di avere risorse così frustrate e oberate che sarà impossibile ricreare un ambiente sano, capace di richiamare e formare giovani risorse che inesorabilmente finiranno altrove.

Sarà vero che in paradiso non si lavora ma, personalmente, per adesso ho ancora abbastanza passione per il mio lavoro da volerlo fare ancora a lungo e spero di poterla trasferire anche ai giovani che ho avuto e ho la fortuna di incontrare, come presidente dell'ANCL UP di Milano, non da ultimo in occasione delle cerimonie per l'abilitazione dei nuovi colleghi e alle inaugurazioni dei corsi per i praticanti.

IL 28 OTTOBRE SCORSO
LE VOTAZIONI DEI 450
DELEGATI DEI CPO.
IL PRESIDENTE USCENTE
ROSARIO DE LUCA
HA RICEVUTO IL 96%
DELLE PREFERENZE

ELETTO IL NUOVO CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ORDINE PER IL TRIENNIO 2023-2026

Rinnovato per il triennio 2023-2026 il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro. 450 delegati, provenienti da tutta Italia, in rappresentanza dei Consigli Provinciali, si sono dati appuntamento a Roma sabato scorso, 28 ottobre, per determinare la nuova composizione dell'organo apicale di rappresentanza della categoria.

Il presidente uscente, Rosario De Luca, è risultato il più votato con 433 preferenze (96%) e candidandosi così per una riconferma alla presidenza. La prima riunione del nuovo Consiglio Nazionale, fissata per il prossimo 7 novembre, avrà all'ordine del giorno la nomina dell'Ufficio di Presidenza, composto da Presidente, Vice Presidente, Segretario, Tesoriere.

Il Consiglio dell'UP di Milano e il suo Presidente Alessandro Graziano rivolgono a tutti i nuovi Consiglieri nazionali dell'Ordine i più fervidi auguri di un proficuo lavoro.

IL NUOVO CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ORDINE

Stefano Ansideri (Perugia)
Alessandro Bensi (Prato)
Daniela Broccolato (Aosta)
Carla Capriotti (Ascoli)
Luca De Compadri (Mantova)
Rosario De Luca (Reggio Calabria)
Serafino Di Sanza (Matera)
Gianluca Donati (Roma)
Patrizia Gobat (Venezia)
Angela Losito (Barletta-Andria-Trani)
Giovanni Marcantonio (Torino)
Luca Paone (Milano)
Paolo Puppo (Genova)
Antonella Ricci (Bologna)
Stefano Sassara (Udine).

IL NUOVO COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Giuseppe Buscema (Catanzaro)
Rosario Cassarino (Ragusa)
Rosanna Grieco (Potenza).

ROSARIO DE LUCA
Presidente uscente del CNO



LA PROPOSTA DEL **SALARIO MINIMO** AFFRONTATA CON **APPROCCIO** **INTERDISCIPLINARE** NEL **CONVEGNO** DELLA **FONDAZIONE** **CDL MILANO**

UN AUTOREVOLE
PARTERRE
DI DOCENTI
UNIVERSITARI,
SINDACALISTI
E RAPPRESENTANTI
DEI DATORI
DI LAVORO
SI È CONFRONTATO
SULLA PROPOSTA
DI LEGGE
IN DISCUSSIONE
IN PARLAMENTO

Il 3 ottobre scorso, presso l'Auditorium Enzo Tortora, organizzato dalla Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano e con la collaborazione delle riviste *Sintesi e Lavoro Diritti Europa* si è svolto un interessantissimo confronto sulla proposta di legge parlamentare presentata il 4 luglio da diversi partiti, tra i quali Partito Democratico, 5Stelle, Azione, Verdi, Sinistra Unita per l'istituzione del salario minimo. Un tema da sempre molto controverso e diventato oggi di stringente attualità e non solo a livello politico. Per questo la Fondazione ha ritenuto

di metterlo al centro del convegno "Salario minimo tra legge, contrattazione ed equità sociale: un approccio interdisciplinare", chiamando ad esaminarne tutti i diversi aspetti e a confrontarsi numerose personalità dell'università, delle istituzioni, del mondo del lavoro e rappresentanti delle parti sociali.

Da citare, al tavolo della presidenza, gestito dal Presidente del CPO di Milano, Potito di Nunzio, (che sul numero di agosto di *Sintesi* aveva preannunciato il convegno con l'interessantissimo editoriale "Salario minimo e dintorni") oltre

IL TAVOLO DELLA PRESIDENZA DEL CONVEGNO

Da sinistra, Marco Accornero, Dario Montanaro, Rosario De Luca, Potito di Nunzio, Alessandro Graziano e Luca De Compadri.





Fondazione
CONSULENTI
del LAVORO di MILANO

3 Ottobre 2023
Auditorium Enzo Tortora
CPI di Milano, palazzina 13
via Soderini 24 - Milano

Ordine dei Consulenti del Lavoro
Consiglio Provinciale di Milano

ANCL
Unione Provinciale
di Milano

Con la collaborazione delle riviste
Sintesi **Lavoro Diritti Europa**
Rivista nuova di Diritto del Lavoro

**Salario minimo tra legge, contrattazione ed equità sociale:
un approccio interdisciplinare**

ad Alessandro Graziano, Presidente dell'UP ANCL, vi erano Rosario De Luca, Presidente del CNO e Dario Montanaro, Presidente dell'ANCL Nazionale. Dell'ampio dibattito, che si è svolto anche in due tavole rotonde e che è stato trasmesso in diretta streaming su Facebook pubblichiamo in queste pagine gli interventi di Alessandro Graziano e di Luca De Compadri, Consigliere Nazionale dell'Ordine.



Il tema del salario minimo è un tema complicato e in questi 50 anni la soluzione è stata la contrattazione collettiva. La scelta di definire una cifra per individuare il valore di una prestazione lavorativa non appartiene alla nazione italiana e al sistema italiano, alle aziende e ai lavoratori italiani.



Il salario minimo non può essere una materia destinata solo ai giuristi, la società civile vive di salario per avere le risorse disponibili ad arrivare a fine mese. Per questo serve un approccio interdisciplinare, per non farne una questione di tifoserie, di chi ha ragione e di chi ha torto: qui dobbiamo dare una mano a chi ha bisogno per vincere il cosiddetto salario di povertà.



Una delle criticità di una legge che vuole imporre 9 euro come il salario minimo è sicuramente l'effetto rimbalzo che si avrebbe sui contratti collettivi, che porterebbe anche a un aumento dei prezzi al consumo. Questa è una materia complessa che non va trattata come fosse uno slogan.

LA QUESTIONE DEL SALARIO NON PUÒ ESSERE LASCIATA IN BALIA DI INTERESSI MIOPI E SETTORIALI

L'INTERVENTO
DEL PRESIDENTE
DELL'UNIONE
PROVINCIALE
ANCL
DI MILANO

di Alessandro
Graziano

ALESSANDRO
GRAZIANO
mentre parla al convegno.



“Mi sono stati chiesti i pro e i contro del salario minimo. Non posso che essere contro, perché ritengo che l'articolo 36 della Costituzione si concretizza nel momento in cui c'è un contratto collettivo nazionale siglato da parti sindacali certificate come le più rappresentative”

È bello vedere una partecipazione così nutrita, vi porto i miei saluti e quelli di tutto il consiglio ANCL UP di Milano. Innanzitutto, voglio ringraziare gli sponsor e AFOL Metropolitana, che ci ospita per questo evento. Grazie di essere qui anche ai presidenti nazionali De Luca e Montanaro. Un ringraziamento anche alle riviste *Sintesi e Lavoro Diritti Europa*, che partecipano a questo convegno nella persona dei loro direttori, il collega e amico presidente del CPO di Milano Potito di Nunzio, e l'amico dottor Piero Martello, già Presidente del Tribunale del lavoro di Milano.

L'oggetto dell'incontro di oggi è il salario minimo. Annosa questione di cui si parla da tempo immemore, forse fin dai tempi dei lavori preparatori dell'Assemblea costituente, che poi produsse quell'articolo

36 citato milioni di volte e che sancisce il diritto ad una retribuzione proporzionata al lavoro e in ogni caso sufficiente a garantire un'esistenza libera e dignitosa. E tuttavia è ancora un argomento molto attuale. Come mai? Perché la questione non è mai stata regolata e il Legislatore ha preferito optare per un'autoregolamentazione da parte delle parti sociali e datoriali, pensando forse che fosse meglio non prendere posizioni troppo nette nell'arena delle relazioni industriali e sindacali. Nessun problema, fin qui, se un altro articolo della Costituzione fosse stato attuato, ossia l'articolo 39 che, al di là di sancire la libertà sindacale, ai commi da 2 a 4 disciplina in modo molto preciso cosa i sindacati dovrebbero fare per ottenere la tanto agognata efficacia obbligatoria “erga omnes” dei contratti collettivi. Pur-

troppo, però, qui sono subentrate altre logiche e ad oggi nessun sindacato si è mai spinto oltre il primo comma.

Risultato? Arrangiarsi con quello che c'è. Una contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa, con tutti i problemi che derivano dal fatto di dover misurare in modo empirico o indiretto cosa e chi sia rappresentativo e chi invece non lo sia. Questa ricetta ha funzionato per oltre 70 anni. Attualmente, come riferisce *Italia Oggi*, più del 95% dei lavoratori subordinati risulta coperto da contrattazione collettiva sottoscritta dalle tre organizzazioni comparativamente più rappresentative, con un salario minimo contrattuale frutto di lotte e accordi che oggettivamente hanno migliorato la condizione della maggior parte dei lavoratori in Italia.

In un'intervista che ho recentemente rilasciato alla Tv dei Consulenti del Lavoro mi sono stati chiesti i pro e i contro del salario minimo. Partirei dai contro. Essendo io il rappresentante di un'associazione che rappresenta dei datori di lavoro, non posso che essere contro, perché di fatto ritengo che l'articolo 36 si concretizza nel momento in cui c'è un contratto collettivo nazionale siglato da parti sindacali, datoriali e dei dipendenti, certificate come le più rappresentative. Bisogna poi considerare la peculiarità del mercato del lavoro italiano, che comprende istituti contrattuali come la tredicesima mensilità, obbligatoria, e la quattordicesima, facoltativa, e il TFR. Poi ci sono altri elementi di welfare, come i ticket restaurant, che possono avere un'incidenza fino a un euro netto sulla retribuzione.

Allora va tutto bene? Insomma... Qualcuno, in passato, ha detto che governare l'Italia non è difficile, è semplicemente inutile, lasciando forse intendere che gli italiani sanno sempre trovare il modo di autoregolarsi e trovare i loro equilibri, ma ci si dimentica di considerare i mostri che si celano sotto la superficie di questa tranquillità apparente... leggasi corruzione, prevaricazione, sfruttamento, prepotenza, paura.

L'articolo 39 ha potuto essere disapplicato per la sua quasi interezza solo perché il sindacato è stato vivo e dinamico per molti decenni. Le lotte e gli scio-

peri davano evidenza immediata della loro forza e della loro rappresentatività, ma oggi? Il cosiddetto precariato, la flessibilità al margine dell'occupazione, la frammentazione delle carriere, delle identità professionali, l'isolamento hanno progressivamente eroso la capacità di aggregazione dei lavoratori e hanno indebolito il sindacato. Il risultato è quello che è arrivato agli onori della cronaca qualche settimana fa, ossia contratti collettivi firmati da organizzazioni prevalenti che in sede ispettiva non reggono perché hanno salari troppo bassi (leggasi Vigilanza privata). Ma in Italia nulla è detto finché il TAR non si pronuncia. E così è stato. Il contratto è valido, il provvedimento dell'ispettore annullato. Tutto a posto. L'equilibrio è ristabilito. Ma forse (cito l'agenzia ANSA), se al primo luglio di quest'anno 22 dei 27 Stati membri dell'UE avevano un salario minimo nazionale, inclusa Cipro (dal primo gennaio), significa che questo tema è troppo importante per essere lasciato alla mano invisibile dell'autoregolamentazione.

La questione del salario impatta su milioni di persone e ha un risvolto enorme su fenomeni quali inflazione, capacità della società di riprodursi, delle famiglie di sostenersi, delle imprese di essere competitive e non può essere semplicemente lasciata al caso o, peggio, in balia di interessi miopi e settoriali.

La soluzione? All'orizzonte si muove qualcosa, vedasi la proposta di legge delle opposizioni in esame alla Camera o la sentenza della Cassazione 27711/2023 (appena depositata) il cui orientamento indica di osservare altri parametri per valutare la congruità e la sufficienza della retribuzione e non solo il minimo sindacale da contratto collettivo, ancorché "leader". Ma siamo sicuramente ancora lontani.

Spero che i nostri relatori possano illuminarci e fornirci un utile punto di vista sugli ultimi ritrovati del dibattito scientifico e politico intorno a questo importante argomento.



IL PRESIDENTE DELL'UP ANCL DI MILANO

intervistato ai margini del convegno da Web Television CdL.

“L'articolo 39 ha potuto essere disapplicato solo perché il sindacato è stato vivo e dinamico per molti decenni. Ma oggi? Il risultato è agli onori della cronaca: sono i contratti collettivi firmati da organizzazioni prevalenti, che in sede ispettiva non reggono perché hanno salari troppo bassi...”

QUELLA SUL **SALARIO MINIMO** È UNA PROPOSTA CHE **TOGLIE SPAZIO** ALLA **CONTRATTAZIONE**

IL DISCORSO DEL RAPPRESENTANTE DEL CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ORDINE

di Luca De Compadri

LUCA DE COMPADRI
durante il suo intervento



“Oggi, più che discutere di salario minimo, sarebbe opportuno rivisitare tutte le procedure delle relazioni industriali, migliorare i rapporti e rivalutare la contrattazione. Si è detto salario minimo a 9 euro. Non c'è nessun parametro per cui si debba dire 9 euro”

Mi sembra di dovere fare alcune valutazioni, fatte anche in sede di analisi in Fondazione Studi. L'articolo 36 è un articolo assolutamente democratico, non a caso il primo comma, quello sulla giusta retribuzione, potremmo definirlo come la prima norma sul salario minimo, perché da subito si pensa in senso democratico che la contrattazione collettiva dia il giusto nido in cui le parti vanno a coniugare i propri interessi. Non a caso la giurisprudenza, nel corso di questi anni, individua una presunzione di adeguatezza ai principi di proporzionalità sufficiente nella contrattazione collettiva, riservandosi di intervenire lad-

dove la contrattazione non sia concordata in modo corretto. Il contratto collettivo non è erga omnes, vale solo tra le parti che lo sottoscrivono, ma da parte della giurisprudenza viene introdotto come parametro generale. A questo punto dobbiamo farci una domanda: perché la necessità di introdurre, oggi, un salario minimo? E proprio da quella parte, anche politica, che dovrebbe sostenere la contrattazione collettiva? Mi sembra di individuare in questo un fallimento della contrattazione collettiva e delle relazioni industriali. Oggi, più che discutere di salario minimo, sarebbe opportuno rivisitare tutte le procedure delle relazioni industriali, migliorare i

rapporti e rivalutare la contrattazione. Si è detto salario minimo a 9 euro. Non c'è nessun parametro per cui si debba dire 9 euro. Anche parlare di salario minimo ricavato dal minimo contributivo: è una proposta che ci porta a togliere valore alla contrattazione collettiva. Poi dobbiamo fare un'altra considerazione: introdurre un salario minimo risolve il potere di acquisto dei salari? Io credo di no. Il potere di acquisto dei salari si risolve attraverso una contrattazione di qualità coniugata con un'opera governativa che lavori sul cuneo fiscale, sul welfare aziendale ecc. Nel tempo c'è un'evoluzione dell'economia, il salario minimo introduce un concetto statico che va in conflitto anche col salario prestabilito dalla contrattazione collettiva. Ma chi può escludermi che un imprenditore non possa decidere di applicare il salario minimo legale e non il salario previsto dalla contrattazione collettiva? Come detto, viviamo in un contesto giuridico nel quale non esiste l'efficacia erga omnes dei contratti: io non sono obbligato ad applicare quel contratto. Non a caso, assistiamo oggi a una giurisprudenza che ci lascia liberi, anche entro certi contenuti, all'applicazione di un contratto collettivo.

Il rischio dell'applicazione di un salario minimo in questo contesto giuridico potrebbe portare a un decremento delle retribuzioni. Con un effetto contrario, questo va valutato. Bisogna essere concreti e fare un'altra valutazione: non possiamo parlare di contrattazione collettiva pirata quando fissano salari minimi a 8 euro. Se non arriva a 9 euro è perché, molto probabilmente, in determinati ambiti merceolo-

gici il punto di caduta è quello. Portare il salario minimo a 9 euro rispetto agli aumenti degli altri livelli - quindi a un aumento del costo del lavoro sproporzionato per le imprese - potrebbe innescare un fenomeno di immersione, che noi tutti non vogliamo. Ma i fenomeni di immersione non si combattono autoritativamente: questo ci condannerà sempre di più. La contrattazione collettiva rimane, invece, l'unico ambito all'interno del quale possiamo cogliere l'evoluzione dei tempi e le esigenze delle parti. Non confondiamo mai la contrattazione collettiva con i contratti pirata o con quelli che applicano retribuzioni bassissime: la giurisprudenza è intervenuta sul contratto della vigilanza e bene ha fatto. Ci sono fenomeni di caporalato e sfruttamento che vanno combattuti con gli strumenti di tutela già esistenti. Ma dire che il salario minimo va supportato perché dobbiamo combattere il caporalato significa svilire una problematica così importante con argomentazioni banali.

Diamo spazio a una diversa cultura delle relazioni industriali, è necessario riportare la contrattazione collettiva al centro del nostro mondo e del sistema. Abbiamo visto che cosa ha portato il decreto dignità con le causali legali rigide e inapplicabili: ha portato a zone di totale illegittimità, perché sicuramente saranno stati fatti contratti e proroghe non aderenti a quelle causali. Finalmente è tornata la contrattazione collettiva, che ha riportato i rapporti di lavoro in un ambito più civilistico. Ebbene, non cadiamo nello stesso errore di perorare, soltanto per motivi populistici, il salario minimo legale, che non risolverebbe niente.

“Non confondiamo mai la contrattazione collettiva con i contratti pirata. Ci sono fenomeni di caporalato e sfruttamento che vanno combattuti con gli strumenti di tutela già esistenti”

IL CENTRO RICERCHE DELLA FONDAZIONE CDL MILANO: TANTI CONTRATTI “CONFEDERALI” SOTTO I 9 EURO

A partire dal progetto di legge depositato in Parlamento (qui sotto il frontespizio della proposta firmata da alcuni parlamentari) il Centro Ricerche

della Fondazione Consulenti del Lavoro di Milano ha analizzato 71 contratti, 62 sottoscritti dalle Confederazioni sindacali maggiormente rappresentative e 9

da altri sindacati per fare il punto della situazione contrattuale e vedere gli effetti che avrebbe l'introduzione del salario minimo fissato a 9 euro l'ora.

IL FRONTESPIZIO della proposta di legge sul salario minimo firmata dai deputati dei partiti dell'opposizione.

XIX LEGISLATURA — DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI — DOCUMENTI

CAMERA DEI DEPUTATI N. 1275

PROPOSTA DI LEGGE

D'INIZIATIVA DEI DEPUTATI

CONTE, FRATOIANNI, RICHETTI, SCHLEIN, BONELLI, MAGI, EVI, FRANCESCO SILVESTRI, ZANELLA, SOTTANELLI, BRAGA, GUERRA, BARZOTTI, MARI, D'ALESSIO, SCOTTO, AIELLO, CAROTENUTO, FOSSI, GRIBAUDO, LAUS, SARRACINO, TUCCI, GRIMALDI, SERRACCHIANI, ORLANDO

Disposizioni per l'istituzione del salario minimo

Presentata il 4 luglio 2023

Salario minimo – CCNL analizzati – ipotesi A

Retribuzione minima	Numero CCNL	Livelli interessati	Differenza media retributiva
Meno di 8 euro	14	Da 2 a 7	3.107,29
Da 8 a 8,9 euro	36	Da 1 a 13	919,00
Totale meno di 9 euro	40		
Da 9 in su	31		
Totale	71		

ALMENO IL 56% DEI CCNL ANALIZZATI HA UN LIVELLO INFERIORE A 9 EURO

Salario minimo – CCNL analizzati – ipotesi B

Retribuzione minima	Numero CCNL	Livelli interessati	Differenza media retributiva
Meno di 8 euro	14	Da 1 a 5	2.908,41
Da 8 a 8,9 euro	25	Da 1 a 6	895,97
Totale meno di 9 euro	39		
Da 9 in su	32		
Totale	71		

ALMENO IL 50% DEI CCNL ANALIZZATI HA UN LIVELLO INFERIORE A 9 EURO

Salario minimo – CCNL analizzati – ipotesi C

Retribuzione minima	Numero CCNL	Livelli interessati	Differenza media retributiva
Meno di 8 euro	5	Da 1 a 3	3.267,91
Da 8 a 8,9 euro	18	Da 1 a 6	715,84
Totale meno di 9 euro	23		
Da 9 in su	48		
Totale	71		

SOLO IL 35% DEI CCNL ANALIZZATI HA UN LIVELLO INFERIORE A 9 EURO

LE TABELLE

con le tre differenti ipotesi sull'impatto del salario minimo fatte dal Centro Ricerche della Fondazione.

Tre le ipotesi prese in considerazione. Nell'ipotesi A la retribuzione annua è stata calcolata secondo l'art.2, comma 1 del progetto di legge, divisa per le ore contrattuali previste: 40 per 52 settimane: 2.080 ore. Nell'ipotesi B la retribuzione è stata maggiorata di uno scatto. Nell'ipotesi C la retribuzione è stata maggiorata di uno scatto e del TFR.

Risultato? Nell'ipotesi A si è visto che sui 71 contratti esaminati, 40 hanno livelli retributivi inferiori ai 9 euro e 14 sono inferiori a 8 euro. In percentuale, il 56% del totale esaminato ha un livello retributivo inferiore a 9 euro l'ora. Se ci fosse l'introduzione dei 9 euro, la differenza retributiva da colmare andrebbe da 919 a 3.107 euro. Nell'ipotesi B almeno il 50% dei contratti analizzati ha un livello contributivo inferiore a 9 euro.

Nell'ipotesi C, si scende al 35% di contratti con un livello retributivo inferiore a 9 euro. Da ultimo va rilevato che diversi contratti sottoscritti dai sindacati confederali non sarebbero in regola con la proposta di legge del salario minimo.

Realizzatori della ricerca: Riccardo Bellocchio, Angela Lavazza, Luca Di Sevo, Brunello Barontini, Fabio Maisto, Enrico Vannicola, Nina Catizone, Bruno Olivieri. Ringraziamenti: Alessia Riva, Massimo Melgrati, Francesca Parisi.

LE INTERPRETAZIONI CONTRAPPOSTE DI CASSAZIONE E CNEL

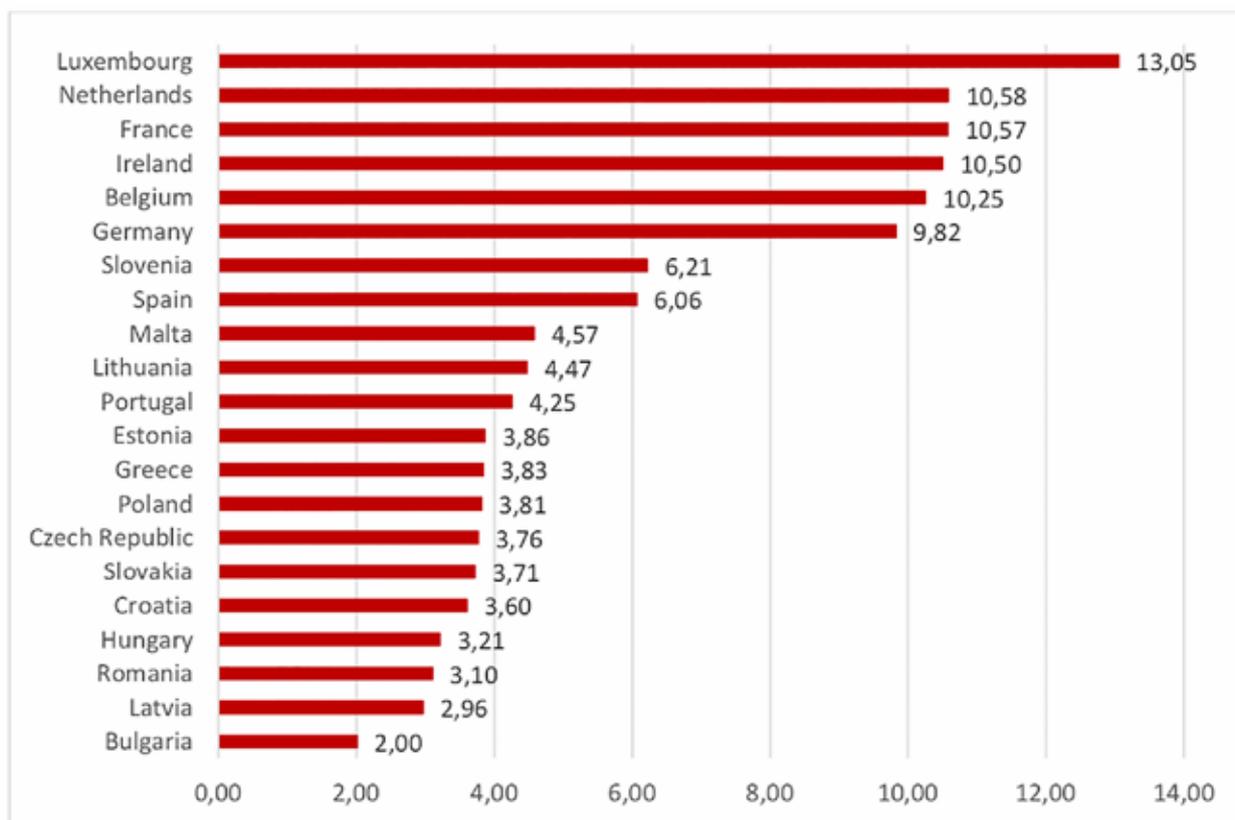
Nel dibattito in corso sulla necessità o meno di istituire un salario minimo legale, due soggetti istituzionali, la Corte di cassazione e il CNEL, si sono espressi con pronunce che sembrano andare in direzioni opposte.

Con la sentenza n. 27713 del 2 ottobre 2023, la Cassazione, accogliendo il ricorso di un lavoratore dipendente, ha affermato che "l'art. 36, 1° co., Cost. garantisce due diritti distinti che, tuttavia, nella concre-

ta determinazione della retribuzione, si integrano a vicenda: quello ad una retribuzione proporzionata garantisce ai lavoratori una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e alla qualità dell'attività prestata; mentre quello ad una retribuzione sufficiente dà diritto ad una retribuzione non inferiore agli standards minimi necessari per vivere una vita a misura d'uomo, ovvero ad una ricompensa complessiva che non ricada sotto

il livello minimo, ritenuto, in un determinato momento storico e nelle concrete condizioni di vita esistenti, necessario ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa". Non solo, richiamandosi alla recente Direttiva UE sui salari all'interno dell'Unione n. 2022/2041 e a una serie di disposizioni sui salari minimi cui l'Italia non ha mai dato seguito (come per esempio la convenzione OIL n. 26 del 1928 o la convenzione

Salario minimo legale, al primo gennaio 2023 (val. ass. in euro)



Fonte: WSI Minimum Wage Report 2022

il Giornale.it

Magistratura

**Le toghe vogliono decidere pure gli stipendi.
Assist della Cassazione sul salario minimo**

4 Ottobre 2023 - 08:13

Per il verdetto i giudici possono stabilire le retribuzioni in base alla Costituzione. Esultano Schlein e Conte.
Il ministro Calderone: «Già rinnovati molti contratti»

La sentenza

**La Cassazione apre
al salario minimo
L'opposizione esulta**

Il parere Cnel: contratti collettivi più forti per garantire il salario minimo

Il testo suggerisce di guardare ai livelli previsti negli accordi più diffusi anziché a un importo fissato dalla legge per avere retribuzioni adeguate

OIL 131/1970, che l'Italia non ha ratificato, e ancora a quanto previsto all'art. 4 della Carta sociale europea e negli articoli 23 e 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione Europea e, infine, dal Pilastro europeo dei diritti sociali del novembre 2017), la Cassazione ha ribadito che in merito alla sufficienza della retribuzione, "spetta al giudice di merito valutare la conformità ai criteri indicati dall'art. 36 Cost".

Del tutto diversa la posizione espressa dal CNEL, al quale la Presidenza del Consiglio aveva chiesto un parere sull'introduzione del salario minimo legale. Il 3 e il 7 ottobre, la sua Commissione dell'informazione, presieduta dal giuslavorista Michele Tiraboschi, ha approvato un documento in cui afferma che "nel dibattito pubblico, la povertà lavorativa è spesso collegata a salari

insufficienti mentre questa è il risultato di un processo che va ben oltre il salario e che riguarda i tempi di lavoro (ovvero quante ore si lavora abitualmente a settimana e quante settimane si è occupati nel corso di un anno), la composizione familiare (e in particolare quante persone percepiscono un reddito all'interno del nucleo) e l'azione redistributiva dello Stato".

Dopo aver sottolineato che la Direttiva UE 2022/2041 non impone alcun obbligo agli Stati di fissare per legge un salario minimo e che in Italia il tasso di copertura della contrattazione collettiva è quasi del 100%, percentuale assai superiore a quella indicata come parametro dalla Direttiva, la Commissione ha concluso esprimendosi contro l'introduzione di un salario minimo legale, e per estendere invece le migliori pratiche di

contrattazione, ricordando che "le categorie che aderiscono a CGIL, CISL, UIL firmano 211 contratti collettivi nazionali di lavoro, che coprono 13.364.336 lavoratori dipendenti del settore privato (sempre con eccezione di agricoltura e lavoro domestico); gli stessi rappresentano il 96,5 per cento dei dipendenti dei quali conosciamo il contratto applicato, oppure il 92 per cento del totale dei dipendenti tracciati nel flusso Uniemens. I sindacati non rappresentati al CNEL al momento firmano 353 CCNL che coprono 54.220 lavoratori dipendenti, pari allo 0,4 per cento dei lavoratori di cui è noto il CCNL applicato".

Il 12 ottobre, infine, l'Assemblea del CNEL ha poi approvato a larga maggioranza (su 62 partecipanti sono stati 15 i voti contrari) il documento finale, confermando il no al salario minimo.

“DOTARSI DI UN’**ORGANIZZAZIONE** DI **STUDIO** PIÙ **IMPREDITORIALE** È ORMAI DIVENTATA UNA **NECESSITÀ** PER I PROFESSIONISTI”

ALL’ORDINE DEL GIORNO DEL CONSIGLIO NAZIONALE DELL’ANCL IL PROGETTO DI COSTITUIRE UNA SOCIETÀ DI SERVIZI PER AUMENTARE OPPORTUNITÀ E COMPETENZE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

STEFANO CAMASSA
Tesoriere ANCL Nazionale.



“L’analisi delle organizzazioni è un’esigenza di tutti i datori di lavoro e quindi la capacità di offrire servizi come la gestione del personale, il tema del turn over, dei piani di welfare e le tavole di rimpiazzo sono tutte skills che appartengono più al mondo delle risorse umane che al nostro. Ma se oggi ce le facciamo sfuggire diventa un problema”

scritto all’ANCL da circa 15 anni, un triennio come Consigliere all’UP di Monza, 3 mandati da Consigliere nazionale, due in Ufficio di Presidenza: Stefano Camassa è attualmente Tesoriere nazionale della nostra associazione. A lui abbiamo voluto chiedere lumi sul progetto discusso nella riunione del 2 ottobre scorso del Consiglio Nazionale ANCL relativo alla costituzione di una società di servizi di consulenza e organizzazione degli studi professionali.

Da quali esigenze nasce e quali sono le finalità della società di servizi che si intende realizzare?

Tutto nasce da uno studio condotto in sinergia col Politecnico di Milano e dalla necessità di adeguare gli studi professionali. Oggi fare il professionista ci coinvolge anche sul piano della nostra capacità di fare impresa. Questo significa saper gestire le risorse umane, saperle incentivare, saperle trattenere, dunque avere un’idea di organizzazione di studio più imprenditoriale. Il progetto è ancora allo stato embrionale e quindi non ne abbiamo ancora definito il veicolo, ma solo gli obiettivi. Le ipotesi che abbiamo



DARIO MONTANARO

mentre interviene
al Consiglio Nazionale ANCL
del 2 ottobre scorso.

Sì, e in un secondo momento è ipotizzabile che potrebbe costituire uno strumento valido per un'ulteriore offerta degli studi verso i propri clienti. L'analisi delle organizzazioni è un'esigenza di tutti i datori di lavoro e quindi la capacità, in partnership, di offrire servizi come la gestione del personale, il tema del turn over, dei piani di welfare, e le tavole di rimpiazzo sono tutte skills che appartengono più al mondo delle risorse umane che al nostro. Ma se oggi ce le facciamo sfuggire diventa un problema. Anche perché la ricerca del Politecnico si chiudeva con un invito a trasformarsi da partner amministrativi delle imprese a partner strategici, cioè salire di livello ed acquisire un grado di fidelizzazione del cliente estremamente superiore.

fatto prevedono la costituzione di una società autonoma o di una rete tra professionisti, ma questo attiene alla modalità di realizzazione e ora non è ancora una priorità.

Che cosa dovrebbe fare, in concreto, questa società?

Intanto trovare dei partner che siano già dentro questo filone di attività, quindi, per capirci, capaci di progettare il turn over nel caso un dipendente andasse in pensione, di programmare i colloqui di lavoro per rimpiazzare il personale, di fare un bilancio delle attività svolte dallo studio per capire quali sono le più redditizie, senza abbandonare di certo il core business legato al payroll. Insomma, bisogna che gli studi diventino un "noi" collettivo. Che sia il modello delle STP, che sia il modello delle reti di studio, che sia il modello dello studio associato non importa: questa società deve servire a individuare dei partner skillati dal punto di vista della conoscenza del mondo dell'organizzazione del lavoro in senso lato.

Sembra un progetto destinato a studi già ben strutturati...

A monte del progetto, la nostra riflessione è arrivata a concludere che, se

non domani, dopodomani lo studio piccolo o si aggrega oppure scompare. Ovviamente, bisogna attrezzarsi, e se oggi non sono strutturato lo devo fare creando delle alleanze.

È una bella scommessa, fatta in un momento difficile, specie se si considera il tema critico del ricambio generazionale

Probabilmente sì, ma la visione del futuro che abbiamo contempla la formazione di alleanze. Quanto alle giovani generazioni, il fatto che manifestino la necessità di un migliore equilibrio tra vita professionale e vita personale, non deve essere letto in chiave negativa. Quando io ho intrapreso la professione ero "affamato" di consulenza, era la mia passione. Oggi, forse, manca in tanti giovani questa spinta autonoma, ma se vogliamo che la professione prosegua bisogna far loro capire perché noi ci siamo siamo così tanto innamorati della professione. Possiamo e dobbiamo cercare di coinvolgere i giovani, senza però avere un atteggiamento "giudicante" verso chi si affaccia alla professione.

Questo progetto non intende svilupparsi solo all'interno degli studi dei Consulenti del Lavoro: è così?

Quali sono i prossimi step?

Siamo ancora alla fase in cui il Presidente Dario Montanaro, dopo aver lanciato l'idea in Ufficio di Presidenza l'ha rilanciata nell'ultimo Consiglio Nazionale, ricevendo un apprezzamento praticamente unanime. Ora bisogna passare alla fase di messa a terra, affidandola a una struttura ad hoc. I tempi non saranno brevi, ma la volontà è quella di arrivare alla fine del mandato, nell'aprile 2025, con qualcosa di più decisamente concreto.

Tempi strettissimi per un progetto così ambizioso...

Ma al tempo stesso così necessario. Abbiamo la possibilità di analizzare ed assistere tutto il mondo aziendale. A partire dal cosiddetto capitale umano si innestano tutta una serie di funzioni e possibilità teoricamente sconfinite. Al tempo stesso, considerato che questa è una domanda che parte dai nostri studi e dai luoghi di lavoro, siccome non esistono i vuoti, se noi lasciamo un vuoto qualcuno sicuramente lo riempirà al posto nostro.

OTTIMO E ABBONDANTE: IL **DIBATTITO** ALL'**ASSEMBLEA** DELL'**ANCL LOMBARDIA** NEL SEGNO DEL **RILANCIO** DELL'**ATTIVITÀ** SUL **TERRITORIO**

di Giuseppe Mastalli

APPROVATI
IL BILANCIO
E LA BOZZA
DI NUOVO STATUTO
E AFFRONTATE
NUMEROSE
TEMATICHE:
DAL CORSO IFTS
PER APPRENDISTI
ALLA FORMAZIONE
PRATICANTI, FINO
ALLA DIFFUSIONE
NELLE PROVINCE
DEL PROGETTO
CASA ANCL

GIUSEPPE MASTALLI

Consigliere regionale
e provinciale dell'ANCL



“Voglio citare con un certo orgoglio di parte la sollecitazione fatta dal presidente Fortuna ai delegati presenti a prendere in considerazione il progetto “Casa ANCL” e se possibile implementarlo nelle UP lombarde”

La ripresa dell'attività post feriale dell'ANCL Lombardia ha avuto come suo primo appuntamento l'Assemblea Regionale, che si è svolta il 28 settembre scorso e alla quale hanno partecipato una sessantina di colleghi, tra componenti effettivi e delegati. Nell'accingermi a svolgerne qui una sintetica cronaca, ricordo che l'assemblea è l'organo deliberante dell'ANCL a livello lombardo e ad essa è anche attribuito il compito di formulare le linee generali di politica sindacale all'interno della regione, in accordo con l'ANCL nazionale. Ed è proprio per questo che la riunione, il cui ordine del giorno era particolarmente ricco di tematiche da affrontare - a cominciare dall'approvazione che vi è stata dei bilanci consuntivo e preventivo e inoltre della bozza di Statuto che recepisce e fa propri in toto scopi, diritti e obblighi previsti nello Statuto Nazionale - si è aperta con la richiesta del presidente Andrea Fortuna a Enrico Vannicola, componente dell'Ufficio di presidenza dell'ANCL nazionale, di anticipare i contenuti dell'imminente Consiglio Nazionale, in programma il seguente 2 ottobre,

per permettere agli intervenuti di fornire, se necessarie, le dovute indicazioni ai consiglieri nazionali. Vannicola ha risposto soffermandosi su uno degli argomenti posti in discussione a Roma, cioè l'idea, l'ipotesi, di costituire una società che possa fornire servizi agli iscritti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro. Sull'argomento sono intervenuti il vice presidente dell'ANCL Lombardia Gabriele Badi e il segretario tesoriere dell'ANCL nazionale Stefano Camassa. Il primo esprimendo apprezzamento per il progetto e augurandosi che possa aiutare gli iscritti a crescere ed a posizionarsi meglio nelle dinamiche di un mercato in cui il professionista possa trasformarsi in una figura imprenditoriale. Il secondo per ipotizzare che la società in discussione possa svolgere un'attività rivolta ai clienti maggiormente strutturati, prevedendo di potersi inserire in maniera più approfondita nel mondo HR.

Il presidente Fortuna ha poi aggiornato l'assemblea sulle attività svolte o in programma a livello territoriale. E tra queste, dopo aver accennato alle iniziative di formazione denominate "aMare il lavoro" svoltesi in diverse località della nostra penisola, e preannunciato l'evento "Un viaggio attraverso la cultura del lavoro" in programma a Bergamo, si è soffermato sulla nuova edizione del Progetto IFTS, il percorso in apprendistato dedicato alla formazione di tecnici specializzati nell'amministrazione del personale della durata di 1.000 ore (400 in aula e 600 presso gli studi dei Consulenti del Lavoro). Sottolineato da diversi interventi il buon riscontro della prima edizione, che ha conseguito una bella percentuale di conferme di rapporti di lavoro, la discussione si è incentrata sulla "logistica" di questa iniziativa con alcuni colleghi che hanno proposto di valutare la possibilità di spostare il baricentro della formazione in aula da Milano a una sede in grado di favorire anche i giovani apprendisti provenienti da altre province ove vi sia una consistente adesione al progetto. Da citare l'intervento di Stefano Camassa che,

passando ai contenuti, ha proposto di prevedere nel corso di quest'anno una maggiore attenzione a ragioneria e contabilità, al fine di avere in studio risorse polivalenti, formate anche sugli aspetti fiscali. D'accordo Barbara Garbelli che, in qualità di docente della prima edizione, ha rilevato come, a suo giudizio, siano eccessive le ore di lezione dedicate alla materia della sicurezza.

La discussione si è poi spostata su un'altra tematica. Andrea Fortuna ha rappresentato le difficoltà che alcune U.P lombarde devono affrontare per formulare delle adeguate offerte formative rivolte ai praticanti dei nostri studi professionali. Una prima analisi ha permesso di riscontrare che al momento, mentre Bergamo, Brescia e Varese organizzano solo un corso di preparazione alle prove scritte, l'UP ANCL di Milano da anni organizza tre tipologie di corsi. Un primo corso rivolto ai praticanti degli studi professionali, un secondo corso per la preparazione delle prove scritte e delle prove orali dell'esame di abilitazione ed un ulteriore corso specifico per la materia fiscale e tributaria tenuto da una commercialista. E' evidente che, considerato l'impegno organizzativo ed economico richiesto, le province con un minore numero di iscritti vedono preclusa ogni possibilità. La soluzione è certamente quella di rendere possibile la fruizione dei corsi anche ai praticanti di tutte le province lombarde, auspicando una offerta "al rialzo" e uniformando, ove possibile, i corsi senza abbassarne i contenuti e la qualità. Anche per i corsi dei praticanti sono stati sollevati problemi di logistica e ho sentito una certa predilezione di qualche collega per l'esclusiva modalità online: credo che anche su questo vada trovata una soluzione equilibrata, ma mi si consenta di affermare

"Auspicherei che Assemblea e Consiglio ANCL della Lombardia fossero più partecipate e sollecitate ad adottare decisioni"

che fare delle ore in presenza permette di stabilire tra gli studenti uno spirito di gruppo e di collaborazione, potenzialmente anche futura, che la telematica non potrà mai creare.

In conclusione dell'assemblea i colleghi che partecipano a commissioni nazionali sono stati invitati a relazionare in merito all'attività svolta. Interessante, ad esempio, l'intervento della collega Paola Marcone di Varese che ha relazionato sul progetto di collaborazione internazionale "Erasmus"; il collega Raffaele Comi ha brevemente aggiornato l'assemblea sul progetto dei Podcast informativi che si stanno realizzando; Enrico Vannicola ha aggiornato sullo stato dell'arte del rinnovo del CCNL e sul progetto "bussola delle tariffe". Tra gli ultimi punti affrontati, e non certo per importanza, voglio citare

con un certo orgoglio di parte la sollecitazione fatta dal presidente Fortuna ai delegati presenti a prendere in considerazione il progetto "Casa ANCL" e laddove possibile implementarlo nelle Unioni Provinciali lombarde oltre che in quella di Milano, dove è nato.

Mie personalissime conclusioni sull'assemblea? Ottima e abbondante per di-

scussione e partecipazione.

Lasciatemi aggiungere una considerazione più generale sugli organismi istituzionali regionali, Assemblea e Consiglio, della nostra Associazione che, come previsto dal nostro Statuto rappresentano un validissimo e insostituibile momento di confronto, scambio di idee, valutazioni e proposte. Auspicherei quindi che le stesse fossero maggiormente partecipate e sollecitate ad adottare decisioni che vengano così fatte proprie anche con il fine di valorizzare maggiormente le indubbie potenzialità relative al dispiegamento di iniziative autonome sul territorio.

L'ANCL CI DÀ GLI STRUMENTI PER **CONOSCERE,** **CONDIVIDERE, CRESCERE** E **COSTRUIRE.** E LA CERTEZZA DI **NON ESSERE MAI SOLI**

Buongiorno, a tutti, mi presento, sono Barbara Garbelli!

Sono un Consulente del Lavoro, iscritta all'Ordine della provincia di Pavia dal 2013 e quest'anno festeggio i primi dieci anni di attività professionale, nonostante la consulenza del lavoro costituisca il mio mondo lavorativo sin dal 2000, quando ero una matricola all'Università degli Studi di Parma. Terminati gli studi al liceo scien-

tifico Respighi di Piacenza, infatti, ho scelto di intraprendere una strada tanto inusuale quanto impegnativa, ma al contempo gratificante: quella di avventurarmi nel mondo del lavoro durante il percorso di studi in Università.

L'incontro con il mondo della consulenza del lavoro è stato del tutto casuale, il mio obiettivo, infatti, era all'epoca fare un'esperienza diversa, senza tuttavia abbandonare gli studi, e raggiungere la tanto desiderata indipendenza, sia economica che di vita; il mio primo anno di università, infatti, mi ha vista impegnata alla facoltà di Farmacia, con l'idea di conseguire una laurea in biotecnologie farmaceutiche e intraprendere la strada della ricerca scientifica.

L'impatto con il mondo del lavoro e della gestione delle risorse umane è stato tuttavia un amore a prima vista, tanto da convincermi a modificare la rotta e iscrivermi alla facoltà di Economia, dove ho conseguito una laurea in Economia Aziendale, discutendo una tesi sulla rivoluzione epocale portata dalla cosiddetta Legge Biagi e sul marketing delle risorse umane.

Il percorso di pratica professionale non è arrivato subito dopo il conseguimento della laurea, ho desiderato approfondire le mie conoscenze sul campo per conseguire quella esperienza indispensabile a coltivare i miei sogni, trasformandoli in obiettivi.

BARBARA GARBELLI

Presidente dell'UP ANCL di Pavia



“Sono impegnata attivamente sia a livello regionale, che nazionale e posso asserire che gli strumenti forniti da ANCL sono preziosi, perché permettono ad una provincia piccola come la nostra di ragionare ‘in grande’”

Solo nel 2010, dopo essermi trasferita ed essere tornata a Pavia, mia città di nascita, ho deciso di avvicinarmi alla libera professione, e nel 2012 ho sostenuto con successo l'esame di Stato.

Quel periodo non rievoca in me ricordi felici, ho infatti dovuto affrontare le prime vere difficoltà che la vita prospetta ad ognuno di noi; durante i miei primi tre anni di attività (compreso il percorso di esame per ottenere l'abilitazione professionale) ho dovuto affrontare la malattia di mio padre, che lo ha prematuramente portato via dai propri affetti nel 2014.

Nonostante ciò, tuttavia, ricordo con soddisfazione ogni singolo passettino che ho fatto per costruire il mio "piccolo mondo": dalla decisione di provare a camminare sulle mie gambe aprendo il mio Studio, alla targhetta lucida e scintillante appesa fuori dalla porta, al primo cliente, per arrivare a tutte le belle (e a volte inaspettate) conferme e attestazioni di stima raggiunte fino ad oggi.

Oggi sono un Consulente del Lavoro davvero felice, ho ottenuto risultati a cui qualche anno fa non avrei nemmeno ambito, fra cui l'ultimo riconoscimento ottenuto a maggio 2023.

Forbes Italia mi ha infatti inserito fra i 100 Best in Class 2023 per la sezione crescita e competenza: si tratta di un riconoscimento che ha premiato un obiettivo di crescita, individuando i primi cento professionisti (selezionati fra Consulenti del Lavoro e commercialisti di tutta Italia) che si sono contraddistinti nello svolgimento della professione.

Ma altri due traguardi mi attendono: la discussione della tesi di master in HSE Management al dipartimento di Economia Marco Biagi, presso l'Università di Modena e Reggio Emilia, e diventare zia di un bellissimo nipotino, Federico!

A volte mi sembra di aver vissuto tante vite in una sola, ma se dovessi riassumere tutto questo percorso

definendomi in poche parole, mi definirei una persona curiosa e piena di passione; il mio mantra, da quando ho 15 anni, è *"una vita senza ricerca non è degna di essere vissuta"*, frase che Platone attribuisce a Socrate nelle sue apologie; questa frase, che mi ha fortemente colpito durante una lezione di filosofia al liceo, è diventata col tempo parte di me... o forse ha solo portato a galla ciò che è sempre stata la mia essenza.

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

La mia iscrizione all'ANCL non è stata simultanea all'iscrizione all'Ordine, ma è arrivata dopo i primi anni di attività, grazie all'allora Presidente, Federico Tresoldi, che mi ha aiutata a conoscere il contesto sindacale della nostra professione: la grande passione con cui tutti i componenti del sindacato svolgono il proprio compito mi ha affascinato, creando in me altrettanta passione e voglia di fare.

In quel momento mai avrei creduto di diventare presidente della mia UP, ma sin da quel momento ho avuto la certezza che mi sarei impegnata al massimo per dare il mio contributo.

Sei presidente dell'UP ANCL di Pavia, quindi ricopri una carica di grande responsabilità: quali sono le problematiche più rilevanti con cui ti devi confrontare sul territorio?

Sono presidente della mia UP dal febbraio 2021, abbiamo - come si suol dire - fatto il "giro di boa"

e ci stiamo dirigendo verso la conclusione del mio mandato, fra poco più di un anno. In questi due anni e mezzo non ho mai subito il peso della responsabilità che deriva da questo incarico, ma piuttosto ha prevalso il desiderio di confrontarmi con i miei limiti e con quelli del territorio per superarli e ottenere risultati efficaci, riguardo tanto alle necessità espresse (direttamente o indirettamente) dai Colleghi quanto ai nuovi obiettivi che ci siamo posti insieme al mio Consiglio direttivo.

Il territorio di Pavia è un territorio tutto sommato tranquillo, che non presenta problematiche rilevanti, se non la scarsa presenza di personale qualificato che possa operare nel nostro settore: se da un lato con l'avvento della pandemia tutti noi abbiamo imparato ad uscire dalle porte dei nostri studi (anche solo virtualmente) per collaborare con i colleghi, dall'altro lato, molto spesso, la nostra crescita viene frenata dalla difficoltà di riuscire a raggiungere esperti del settore che possano diventare nostri collaboratori: questa, oggi, è

la problematica di maggior impatto con cui ci dobbiamo confrontare.

Dal punto di vista della visibilità nei confronti delle aziende, del rapporto con Enti ed Istituzioni e del rapporto con le altre professioni del territorio possiamo vantare risultati positivi, frutto dell'impegno e della lungimiranza del nostro presidente dell'Ordine Marisa Manzato e dei precedenti presidenti di Ordine e ANCL, che hanno creato un ambiente ideale per lavorare al meglio ed essere precursori dei tempi futuri.

"Oggi sono un Consulente del Lavoro davvero felice, ho ottenuto risultati a cui qualche anno fa non avrei nemmeno ambito, fra cui l'ultimo riconoscimento ottenuto a maggio 2023: Forbes Italia mi ha inserito fra i 100 Best in Class 2023 per la sezione crescita e competenza"

Quanti sono gli iscritti all'ANCL? E all'Ordine?

Abbiamo dimensioni contenute, ma operiamo su un territorio geograficamente molto vasto.

Ad oggi gli iscritti ANCL della mia provincia sono 60, registrando un aumento del 20% rispetto al numero di iscritti rilevato a inizio del mio mandato. Gli iscritti all'Ordine sono invece 115.

Più in particolare, puoi sintetizzare l'attività svolta dalla tua UP riguardo a Formazione, Servizi agli iscritti, Assistenza ai Consulenti del Lavoro?

Nel nostro territorio le attività di maggior rilievo riguardano la formazione e l'assistenza agli iscritti.

Dal punto di vista della formazione, affianchiamo al percorso di formazione "consueto" uno specifico percorso di formazione pratica, i cosiddetti "laboratori": lo scopo è quello di fornire istruzioni operative immediatamente fruibili in studio, ma anche di creare momenti di aggregazione e confronto che rimangano nel tempo.

A questa attività affianchiamo un servizio di assistenza agli iscritti, sia mediante chat di gruppo (immediate nell'uso) che attraverso confronto diretto.

A livello di servizi ci impegniamo per rendere più accessibile a tutti i colleghi gli strumenti per svolgere una professione di qualità, siglando convenzioni e organizzando collaborazioni: dall'abbonamento a una rivista o a un percorso formativo, a

quello per supporto psicologico, assistenza legale e assicurazione professionale.

Qual è il contesto economico, produttivo e sociale in cui operano i Consulenti del Lavoro di Pavia?

Per fotografare al meglio il nostro contesto, condivido con voi la relazione proposta recentemente dalla Camera di Commercio di Pavia:

"l'economia della provincia si caratterizza per la mancanza di significative specificità settoriali. In questo contesto, l'agricoltura è un settore molto rilevante, sia a livello sociale che economico, grazie a particolari caratterizzazioni, qualità e preminenza nelle colture e nei processi produttivi.

Una menzione importante per un primato di eccellenza della provincia di Pavia, che accoglie un terzo delle aziende risicole italiane e le maggiori aziende di trasformazione. Le imprese agricole coltivano ben il 35% della produzione nazionale di risone.

Il tessuto imprenditoriale è rimasto solido, senza mostrare particolari segni di indietreggiamento negli ultimi anni e, semmai, si è aggiornato per rimanere al passo coi tempi. La produzione è in linea con la media regionale. Via via, viene caratterizzata dall'avanzamento tecnologico e dall'attenzione ad una competizione sempre più stringente. A questo, si aggiunge la propensione verso l'estero e l'export. Così, la progressiva tendenza delle imprese all'internazionalizzazio-

ne denota un'importante vocazione di tipo commerciale.

La grande impresa è pressoché assente sul territorio. A compensare, è una miriade di micro-imprese. Un tessuto economico caratterizzante, ma ancora forse non abbastanza sufficiente ed efficiente.

Le micro-imprese nel pavese sono rivolte principalmente al terziario. Si tratta di un settore in via di espansione, sia nel pubblico che nel privato, nei suoi ambiti tradizionali e innovativi (credito/assicurazioni, commercio, trasporti, servizi alle persone e servizi alle imprese). Inoltre, il contesto infrastrutturale, nell'economia della provincia, risulta, in prospettiva, in crescita".

Una provincia, insomma, che fa i conti con una società che cambia, ma che mantiene alcuni dei suoi primati: l'agricoltura, con il riso ed i vini del nostro Oltrepò come eccellenze conosciute su tutto il territorio nazionale; l'università; il polo ospedaliero, da sempre sul podio per ricerca e innovazione; e per concludere la cultura di quella che è stata la capitale del Regno Longobardo.

Qual è lo stato dei rapporti tra ANCL e Ordine nella tua provincia?

Siamo una provincia fortunata, ANCL e Ordine a Pavia hanno sempre avuto un ottimo rapporto e lavoriamo in sinergia per garantire il miglior risultato possibile per i nostri iscritti, sia in termini di gestione dell'attività ordinistica, che - a livello sindacale - di rispetto dei diritti di ogni singolo iscritto.

Le dimensioni contenute ed il buon senso di tutti noi sicuramente aiutano a mantenere una situazione di equilibrio e stabilità che trasmettono solidità e serenità agli iscritti: l'obiettivo da perseguire è comune e solo unendo le forze si possono ottenere grandi risultati.

Dalla prospettiva della tua UP, come vedi e giudichi l'azione

"Nel nostro territorio affianchiamo al percorso di formazione "consueto" i cosiddetti "laboratori": lo scopo è quello di fornire istruzioni operative immediatamente fruibili in studio, ma anche di creare momenti di aggregazione e confronto"

e il supporto dell'ANCL nazionale e regionale?

Forse la mia risposta può risultare di parte, perché sono impegnata attivamente sia a livello regionale, che nazionale; posso però asserire con assoluta certezza che gli strumenti forniti da ANCL nazionale e regionale sono preziosi, perché permettono ad una provincia piccola come la nostra di ragionare "in grande" e di poter vivere esperienze tipiche dei

territori maggiormente strutturati. La presidenza di Dario Montataro, già al secondo mandato, è caratterizzata da una lungimiranza e da una dedizione (del presidente, di tutto l'Ufficio di presidenza e del Centro Studi Nazionale) che si possono apprezzare in ogni circostanza.

Tutto questo ha reso il nostro sindacato (e di rimando la nostra professione) attraente per i giovani che si affacciano al mondo del lavoro, creando un circolo virtuoso di competenze e soggetti coinvolti nel rinnovamento continuo che caratterizza noi CdL.

Ritieni che l'ANCL possa e debba fare di più? E se sì, che cosa?

Ritengo che si possa sempre fare tanto ed aggiungere piccoli tasselli a ciò a cui ci si sta dedicando: la discriminante è vedere sempre orizzonti e mai confini predeterminati.

Sicuramente l'ANCL ha questo approccio, pertanto sì, possiamo sicuramente fare di più, ma noi non ci fermiamo davvero mai (non ci fermiamo mai è uno dei

"Devo ringraziare le mie collaboratrici (siamo una bellissima squadra di sette donne, che presto diventeranno otto) se posso dedicarmi a così tante attività, perché mi regalano la serenità per affrontare nuove sfide e nuove avventure e mi supportano incondizionatamente"

nostri slogan più comuni) e siamo sulla strada giusta per stare al passo coi tempi ed essere precursori del cambiamento.

È difficile ad oggi definire concretamente cosa si potrebbe fare di più: ogni idea infatti viene sempre accolta di buon grado e messa in opera, alimentando un percorso di continua crescita.

A leggere il tuo CV e le tante cose in cui sei impegnata

- come vicepresidente dell'Associazione Giovani CdL, come revisore del CPO, come collaboratrice del Centro Studi Nazionale, solo per dirne qualcuna - viene da chiedersi: dove trovi il tempo per fare tutto?

A questa domanda rispondo sorridendo, perché è una domanda che mi viene posta molto spesso. Le prime volte che mi veniva posta questa domanda rimanevo sorpresa, non ho mai avuto la percezione di fare "così tanto", fino a quando mi sono fermata a riflettere e ad osservare il mio modo di essere professionista da una prospettiva differente, come se fossi uno spettatore esterno.

Sicuramente tutto ciò che faccio e che riesco a trasmettere è mosso da una grande passione; ho un animo curioso e questo mi spinge ad impegnarmi per scoprire cosa sta oltre il mio campo visivo, un po' come quando leggi un libro avvincente e non riesci proprio a fermarti, ma hai il forte desiderio di "vedere come va a finire".

Questo sentimento rende tutto più semplice, anche se non lo rende meno impegnativo; devo ringraziare le mie collaboratrici (siamo una bellissima squadra di sette donne, che presto diventeranno otto) se posso dedicarmi a così tante attività, perché quotidianamente mi regalano la serenità per affrontare nuove sfide e nuove avventure e mi supportano incondizionatamente.

Oltre a questo, è bene ricordare il mio mantra, ovvero "una vita senza ricerca non è degna di essere vissuta", che mi rende tenace, costante e pure un po' testarda.

Non è solo una questione di tempo, ma soprattutto di passione, impegno e dedizione; vero è che il tempo è un bene con disponibilità limitata: quante volte mi sono detta "mannaggia, ho la testa troppo veloce per le mie braccia e una giornata ha solo 24 ore".

Che cos'è l'ANCL per te e che cosa dovrebbe rappresentare/essere per gli iscritti?

Se dovessi riassumere con una sola parola risponderci che l'ANCL per me è condivisione; potendo sviluppare meglio questo concetto credo che fare sindacato significhi ascoltare le esigenze dei colleghi, essere presenti e supportarli in ogni fase della loro attività.

Credo che questo principio di condivisione e partecipazione dovrebbe essere il caposaldo per ognuno di noi e identifica bene le attività del nostro sindacato: conoscere, condividere, crescere e costruire.

Come iscritta, oltre che come presidente della mia UP, credo che il sindacato debba rappresentare per ogni iscritto un luogo sicuro ed uno strumento di crescita e condivisione. Un trampolino di lancio verso un nuovo modo di fare professione, con la certezza di non essere soli in questo percorso.

EQUO COMPENSO: UNA BUONA LEGGE, MAGARI PERFETTIBILE, PER TUTTI I PROFESSIONISTI ORDINISTICI

IL SUO AMBITO
DI APPLICAZIONE
RIGUARDA
I RAPPORTI
CON LA PA
E I GRANDI
COMMITTENTI.
MA C'È GIÀ
CHI VORREBBE
CAMBIARLA

di Riccardo Bellocchio

RICCARDO BELLOCCHIO
responsabile del Centro Ricerche
della Fondazione CdL Milano



“I Consulenti del Lavoro sono stati tra i protagonisti di questa norma anche perché la presidente del Comitato Unico delle Professioni era Marina Calderone. Quando è diventata ministro del Lavoro, poi, pur non avendo competenza specifica ha supportato il percorso del progetto”

L'equo compenso è una legge dello Stato entrata in vigore nel maggio scorso, che nasce di fatto all'interno dell'idea del Jobs act, cioè di una riforma del mercato del lavoro. È un'esigenza nata quasi esclusivamente all'interno delle professioni ordinistiche dopo l'abolizione delle tariffe legate alla liberalizzazione imposta dal Decreto Bersani 223/2006 (che favoriva la libera contrattazione tra professionisti e committenti). Allora ci si è trovati in una situazione dove, soprattutto negli enti pubblici, non c'erano più parametri su cui basarsi per pagare i compensi delle collaborazioni dei professionisti. Questo è stato il primo problema. A quel punto, il Parlamento ha iniziato a cercare le soluzioni. Prima il DL 1/2012 (che ha abolito le tariffe professionali), poi il Decreto fiscale 148/2017 (che in nuce conteneva il principio dell'equo compenso, prima riservato solo agli avvocati, estendendolo a Consulenti del Lavoro, commercialisti, medici, psicologi e architetti). Un paio di anni fa si è ricominciato a ragionare su una nuova e più organica legge, finalmente approvata e diventata la n. 49 del

21 aprile, entrata in vigore dal 20 maggio scorso.

L'obiettivo della nuova normativa è quello di tutelare il lavoro dei professionisti ordinistici nei confronti dei "grandi" committenti, perché la nuova norma si applica a tutta la Pubblica Amministrazione e alle imprese con più di 50 dipendenti o con un fatturato superiore a 10 milioni di euro. Tutto risolto, dunque? Quasi. Perché, intanto, una domanda sorge spontanea: come viene definito l'equo compenso? Sicuramente in base a precisi riferimenti di legge, in particolare il DM 140/2012, usato nei tribunali per stabilire le parcelle relative a prestazioni e consulenze, e il Decreto Parametri del 17 giugno 2016. Per tutte quelle situazioni che non sono garantite da specifici decreti, invece, l'identificazione dell'equo compenso può avvenire su richiesta dell'Ordine di appartenenza, previa apposita deliberazione e successiva comunicazione dei parametri minimi al Ministero competente, che alla fine determinerà per decreto l'equo compenso "giusto".

Al momento attuale, tuttavia, ci sono professioni che non hanno ancora un decreto ad hoc cui riferirsi per stabilire i compensi. La nostra categoria, invece, è ricompresa tra quelle che devono fare riferimento alle tabelle del decreto 21 febbraio 2013, n. 46 rubricato "Regolamento recante la determinazione dei parametri per la liquidazione da parte di un organo giurisdizionale, dei compensi spettanti agli iscritti all'albo dei consulenti del lavoro", che riguarda sostanzialmente le prestazioni dei CTU (Consulenti Tecnici d'Ufficio) nei confronti dei tribunali. Questo decreto prevede tutta una serie di prestazioni con i relativi prez-

zi e di conseguenza il riferimento è molto preciso.

L'ANCL e il CNO hanno contribuito fin dall'inizio alla riflessione sull'equo compenso che ha portato alla nuova legge. I Consulenti del Lavoro sono stati tra i protagonisti di questa norma anche perché la presidente del CUP (Comitato Unico delle Professioni) era Marina Calderone. Quando è diventata ministro del Lavoro, poi, pur non avendo competenza specifica (che rimane più al ministero della Giustizia che a quello del Lavoro) ha supportato il percorso del progetto. Per questo siamo stati tra i primi a presentare come un passo avanti la nuova normativa.

Il problema, adesso, è di mettere in pratica la norma, proprio perché esistono diversi aspetti delicati ancora da affrontare, come la definizione da parte ministeriale dell'equo compenso per decreto, e il fatto che le aziende e gli ordini professionali si devono adeguare. Questi ultimi, anche il nostro, adottando le disposizioni di natura deontologica per sanzionare gli iscritti in caso di violazioni della legge.

Per quanto riguarda le violazioni della normativa due sono i canali che si possono adire: la giurisdizione ordinaria per far valere l'applicazione del proprio compenso e il Consiglio di disciplina, per i professionisti che non si adeguano alla norma. Stiamo parlando di un ambito ordinistico e nel momento in cui si viene a sapere, tramite fatture o bandi pubblici, che c'è stata una violazione del codice deontologico, la denuncia e/o il deferimento si impongono, quindi il controllo è duplice, sia dal punto di vista legale che da quello del Collegio di disciplina.

“Il problema, adesso, è di mettere in pratica la norma, proprio perché esistono diversi aspetti delicati ancora da affrontare, come la definizione da parte ministeriale dell'equo compenso per decreto, e il fatto che le aziende e gli ordini professionali si devono adeguare”

Ma, se è certo che per queste problematiche e questi ritardi si troverà una soluzione, segnale che, nonostante la legge sia appena nata, stanno già manifestandosi “rumors” vari sull’opportunità di continuare su questa strada, tanto che qualcuno già vorrebbe che la norma venisse modificata.

A Milano, per dire, in sede di Camera di commercio, dove si è costituita informalmente una rete di professioni, tecniche e no, per iniziare ad applicare la nuova normativa qualcuno esprime perplessità e si fa delle domande. Per esempio: c’è oppure no, in casi particolari, la possibilità di derogare dall’equo compenso stabilito per decreto? L’equo compenso non rischia di eliminare, di fatto, la concorrenza?

Mi limito ad osservare che i professionisti non sono imprese, i professionisti hanno un albo cui far riferimento e quindi o si dice che gli albi non servono più e diamo il via al liberi tutti, oppure ci si attiene alle norme di legge. Se manteniamo l’idea che siano necessari tanto una tutela pubblica quanto dei professionisti qualificati (criteri stabiliti come obbligatori dalla normativa europea che prevede formazione, abilitazione ed esperienza certificate) vuol dire che non siamo affatto davanti a una limitazione della concorrenza, ma solo a una sua regolazione con norme di garanzia su standard minimi. Per questo ritengo che (ri)portare sul tavolo della discussione politica l’idea che l’equo compenso pregiudichi la libera concorrenza sia un’idea sbagliata.

Ma c’è anche chi si chiede: non si rischia così di tornare alle tariffe minime? Anche in questo caso rispondo che

no, non c’è questo rischio. È ovvio che l’equo compenso rappresenta un minimo, che comunque può essere modificato in base alla qualità della prestazione, inoltre la sua determinazione è lasciata agli Ordini e questo rappresenta una indubbia garanzia per il professionista, che non è più lasciato solo se sorgono problemi con il suo committente. Non si dovrebbe avere paura dell’equo compenso che ha, tra l’altro, un ambito di applicazione molto ben delimitato. Per la stragrande maggioranza dei casi, un Consulente del Lavoro ha a che fare, infatti, con clienti verso i quali valgono le regole del libero mercato.

Il vero, grande sforzo – che neppure il nostro CNO ha ancora fatto, devo dire con più che giustificati motivi – è di iniziare a pensare a come adeguare il decreto in essere specificando meglio la tipologia delle prestazioni, perché pensare all’equo compenso vuol dire anche pensare alle future prestazioni e prerogative dei Consulenti del Lavoro.

Questa è una grande opportunità che gli Ordini professionali hanno. È evidente che ci vorrà qualche tempo per poter fare dei bilanci. Duole constatare che la maggior parte degli Ordini nazionali non se ne sta ancora occupando. Il nostro Ordine è in fase di rinnovo, altri hanno appena rinnovato, altri ci stanno pensando, altri ancora (per esempio gli avvocati) iniziano cause legali sulle gare di appalto perché violano le norme. Attualmente la situazione è questa. Quella dell’equo compenso è una buona norma, magari perfettibile, che va rivendicata. Certo, come nel caso del salario minimo, è nei dettagli che si nasconde sempre il diavolo...

“Non si dovrebbe avere paura dell’equo compenso che ha, tra l’altro, un ambito di applicazione molto ben delimitato. Per la stragrande maggioranza dei casi, un Consulente del Lavoro ha a che fare, infatti, con clienti verso i quali valgono le regole del libero mercato”