

## **Nuova Dimensione: dal progetto alla realtà!**

### **Premessa**

Rispetto all'ultimo appuntamento di Pescia del 99 l'ANCL si è notevolmente accresciuta nel numero degli associati ma ha anche profondamente rinnovato la composizione dello stesso Congresso, più ampio e rappresentativo, e del Consiglio Nazionale ANCL nel quale si conferma la presenza di diritto dei presidenti regionali.

Nella premessa al Progetto Nuova Dimensione, divenuto il programma dell'ANCL, affermavo che da tempo l'ANCL non era più il vaso di coccio tra i vasi di ferro, come si sentiva dire spesso nel passato.

Non posso che confermare quelle parole: l'ANCL non è più il soggetto debole della categoria ma il punto di riferimento della stessa, il soggetto politico di riferimento.

Attenzione, però, il primato politico non è un risultato acquisito per sempre ma un processo in corso, una conquista da difendere giorno per giorno.

L'ANCL è oggi così forte ed autorevole al punto di potersi permettere il gioco di squadra con CNO ed ENPACL. Non esiste, infatti, fra ANCL ed istituzioni di categoria, una competizione a chi arriva per primo o a chi appare di più. Il progetto è unitario e così l'azione: ogni risultato del CNO o dell'ENPACL è un risultato dell'ANCL, ogni loro successo è un successo dell'ANCL.

Rispetto al programma presentato a Pescia moltissime cose sono state realizzate, altre rimangono da fare, altre, ancora, si sono aggiunte nel frattempo ma, quel che più importa, è che la visione complessiva del Progetto Nuova Dimensione è ancora attuale.

Ecco perché il Progetto Nuova Dimensione, che invito tutti a rileggere, fa parte integrante di questo programma, così come il "Programma ANCL per il rinnovo del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro per il triennio 2002/2005", ed "il programma per il rinnovo del Consiglio di Amministrazione EnpacI" per il quadriennio 2004/2007, pubblicati tutti sul nostro sito.

Ci ritroviamo a Monopoli, in un contesto sociale, di categoria ed associativo profondamente diverso che testimonia, tuttavia, come intuizioni e premesse tracciate nel Progetto Nuova Dimensione si siano rivelate corrette e ci spronino a proseguire su quella strada, dal progetto alla realtà, appunto!

## **Gli interrogativi**

Non stiamo a ripercorrere le considerazioni espresse sulla evoluzione della figura del Consulente del Lavoro, una evoluzione spesso ricordata anche da commentatori esterni alla categoria (per tutti Prandestaller), ma ricordiamo come il peso della risorsa umana nella organizzazione del lavoro sia cresciuto al punto tale da considerare ormai assodata la maggiore importanza della stessa rispetto al capitale.

Questi quattro anni ci hanno confermato questo dato assieme alla smisurata crescita della richiesta di professionalità mentre appare di tutta evidenza la centralità dei problemi del lavoro nel dibattito sociale e politico italiano ed europeo. Si è accresciuto il ruolo pubblicistico dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro mentre si è accentuata la spinta alla specializzazione e la conseguente necessità di cooperazione fra colleghi, àuspice e garante della stessa, il sindacato di categoria.

L'evoluzione della domanda tratteggiata nel Progetto Nuova Dimensione è stata pienamente confermata e rimangono attuali le considerazioni svolte allora per le "paghe nelle piccole aziende" ma anche per le "paghe nelle grandi aziende" rispetto alle quali ultime si assiste ad una ulteriore evoluzione rappresentata dalla crisi del modello-elaborazione cedolino esterno e ufficio del personale interno-alla ricerca dell'esternalizzazione di tutte le funzioni inerenti l'ufficio del personale, magari con il trasferimento dei dipendenti dedicati. Una occasione ulteriore per i Consulenti del Lavoro che sapranno organizzarsi.

L'attività negoziale collettiva si sta evolvendo nella direzione tracciata ed ha sicuramente necessità della figura del Consulente del Lavoro che, in quanto parte terza, potrà farsi garante degli accordi e della certificazione del rapporto di lavoro ma anche supporto nella contrattazione di secondo livello.

La riforma Biagi non farà che moltiplicare le necessità di consulenza su rapporti di lavoro, contrattualistica individuale, consulenza di organizzazione, consulenza sulle politiche retributive aziendali, consulenza sul costo del lavoro, analisi dei costi aziendali.

Il collocamento privato, al di là dei riconoscimenti ottenuti, va modificato e pilotato verso una gestione più efficace ma rappresenta comunque una concreta opportunità, così come la Selezione del personale, che, pur sottratta alla sfera individuale per scelta politica da noi certamente non condivisa, rappresenta tuttavia una ulteriore occasione di lavoro che abbisogna comunque di idonea organizzazione che trascenda la dimensione dello studio individuale collegandolo in rete.

Consulenza fiscale- contabilità industriale-controllo di gestione, ma anche certificazione di bilancio sono necessità sempre più sentite dalle aziende.

La gestione dei ricorsi in via gerarchica ma anche gli aspetti previdenziali, o la consulenza in materia di sicurezza e

salute sul lavoro e la gestione dei rapporti assicurativi con l'INAIL si sono confermate esigenze attuali delle aziende. La gestione dei rapporti di lavoro parasubordinati si è trasformata in realtà, gestita in grandissima parte dalle nostra categoria; consulenza sulla legislazione del lavoro all'estero, consulenza nell'attuazione di progetti imprenditoriali e consulenza alle pubbliche amministrazioni si confermano anch'esse come occasioni di lavoro rispetto alle quali abbiamo saputo organizzarci per tempo.

Anche rispetto alla formazione professionale, tuttora saldamente in mano al sindacato, continuo a credere si possano trovare ampi spazi ed opportunità per il Consulente del Lavoro.

Tutte queste possibilità, già ipotizzate nel progetto Nuova Dimensione, si confermano assolutamente attuali ed anzi, vengono amplificate e moltiplicate dalla proliferazione dei soggetti che legiferano e che agiscono nel campo del Lavoro. Le principali risposte, sia ai tentativi di sottrazione di lavoro, sia alle nuove numerosissime opportunità, sono le stesse:

- 1) **organizzazione:** quindi capacità anche del piccolo studio professionale di rispondere a tutte le esigenze dei propri clienti attraverso una rete organizzata;
- 2) **professionalità:** attraverso l'aggiornamento e la formazione continua.

## **Le risposte**

La formazione e l'aggiornamento professionale rimangono i principali strumenti che differenziano il professionista da altri competitors

Il manuale dei praticanti, giunto alla terza edizione, si è completato quest'anno con un secondo testo di legislazione del lavoro. Occorre rendere questi testi ancora più aderenti alle esigenze; occorre garantire a tutti i praticanti la possibilità di frequentare corsi di formazione; ( progetto a cui sta lavorando la Fondazione Studi ), occorre rivedere la stessa organizzazione degli esami di accesso alla professione.

Per quanto riguarda l'aggiornamento e la formazione continua occorre ridisegnare modalità e requisiti.

Il livello base, necessario ad acquisire i crediti formativi obbligatori, deve essere garantito ad ogni collega gratuitamente.

Per fare questo occorre insistere sul "metodo" sperimentato attraverso le videoconferenze modificando eventualmente lo strumento utilizzato, beneficiando dell'evoluzione della tecnologia che mette a disposizione mezzi sempre nuovi a costi sempre più contenuti.

Corsi di aggiornamento disponibili su un canale TV satellitare potrebbero essere fruiti attraverso riunioni programmate presso le sedi provinciali degli Ordini professionali con una spesa minima, sia da parte del nazionale che da parte dei singoli provinciali ai quali sarebbe sufficiente un apparecchio TV ed un abbonamento alla TV satellitare.

Questo sistema, che non esclude, altre più tradizionali forme organizzate di giornate di studio, avrebbe comunque il pregio di garantire a tutti la formazione di base al costo minimo.

La formazione specialistica, sulla scorta di esperienze come quella realizzata con la facoltà di Tor Vergata dell'Università di Roma, potrà essere progettata in collaborazione con le sedi Universitarie delle diverse città. Oltre a garantire un alto livello qualitativo ciò potrebbe contribuire a creare maggior credito ai CdL presso gli ambienti accademici (come puntualmente avvenuto laddove si è seguita questa strada) ed essere prodromo ad ulteriori forme di collaborazione con l'Università.

Nell'ambito formativo in senso lato inserirei anche la necessità di riforma del titolo di studio per l'accesso alla professione, priorità assoluta per la categoria, alla quale sta lavorando con grandissimo impegno una apposita Commissione del Consiglio Nazionale dell'Ordine, e la creazione del diploma di laurea in consulenza del lavoro, nell'ambito della riforma universitaria in fieri; altra priorità assoluta alla quale il CNO sta lavorando, anche mediante partecipazione al tavolo tecnico costituito c/o il MIUR.

Non potremo escludere dall'ambito formativo la ripresa dei corsi per la formazione sulla certificazione di Qualità, sia per quanto riguarda le ISO 9000/2000 che per la SA 8000, inserite nel più ampio contesto della certificazione etica. La certificazione di Qualità, a conferma delle intuizioni avute dall'ANCL ancor prima di Pescia, ci vede nella duplice veste di fruitori della stessa (oggi molti studi professionali sono certificati) ma anche di erogatori di consulenza in materia, specie, com'è ovvio, con riferimento alle SA 8000.

Infiniti i temi sui quali organizzare formazione, dalla amministrazione del personale degli Enti Locali (sulla falsariga del corso in svolgimento a Tor Vergata) alle relazioni industriali, dalla revisione bilanci, alla comunicazione, dalla sicurezza sul lavoro al controllo di gestione e perfino a corsi mirati per insegnare ai nostri dirigenti provinciali che ne dovessero sentire il bisogno, come si gestisce l'attività di lobby.

In questo contesto non possiamo non fare un cenno alla Fondazione Studi, finalmente avviata sui corretti binari di coinvolgimento della categoria e che dovrà costituire lo strumento principale attraverso il quale coordinare l'attività di formazione e "creare" gli orientamenti della categoria sulla normativa.

## **Gli strumenti organizzativi**

Favorire l'aggregazione è un percorso iniziato nell'attuale consiliazione, che ha già portato tangibili risultati dimostrando in concreto quanto si possa ottenere mettendo insieme le risorse dei singoli

Diventa oggi una priorità creare un Centro informatico di categoria in grado di coadiuvare i singoli e rendere loro disponibile tecnologia "facile" a basso costo.

Creare un CAF di professionisti: i tempi per una operazione del genere erano già maturi ma una circolare interna della Agenzia delle Entrate li ha resi impellenti, infatti i professionisti non potranno più agire come sportelli autorizzati dei CAF dipendenti, occorrerà pertanto organizzare un CAF sostituti di imposta, facendo tesoro dell'esperienza maturata nel CAF CGN.

Creare una rete-dati per fornire indagini statisticamente significative sugli impatti della normativa in materia del lavoro.

## **L'immagine**

Nei confronti dei nostri stessi clienti: ai quali dobbiamo saper comunicare cosa siamo in grado di fare per loro e quanta consulenza professionale possiamo mettere a loro disposizione.

Nei confronti del mercato: al quale dobbiamo e possiamo offrirci; facendo salva l'etica nei rapporti con i colleghi e con le aziende da loro assistite è opportuno stabilire metodologie corrette ma non eccessivamente limitanti nel proporsi.

Gli altri soggetti che operano in concorrenza (spesso sleale) con noi non si fanno problema nel pubblicizzare le loro offerte, spesso anche in termini comparativi con le nostre, non possiamo essere i soli che si autolimitano.

### **Nei confronti degli addetti ai lavori:**

- attraverso il rapporto con la CONSILP che deve essere implementato e valorizzato maggiormente ma che ci ha conquistato la stima dalle altre professioni;
- attraverso il rapporto con il Ministero del Lavoro, che ci chiede consulenza e collaborazione anche per monitorare statisticamente l'impatto delle nuove normative in materia di lavoro;
- attraverso il rapporto con le Università, che potrebbero aprirci ben nuovi orizzonti se sapremo creare rapporti costruttivi con le stesse;
- promuovendo scambi ed incontri con le altre professioni seguendo, se del caso, nuove strade; constatato infatti che i rapporti a livello locale sono quasi sempre ottimali è proprio da questo livello che potremmo partire con scambi, incontri, protocolli di intesa, per arrivare al livello nazionale e non viceversa, come fatto fino ad oggi;
- promuovendo scambi ed incontri con le associazioni datorili che devono riscoprire la nostra professionalità e che dovremo convincere delle nostre capacità organizzative per configurare nuove suddivisioni di compiti e le possibilità di maggior reciproco coinvolgimento;
- promuovendo scambi ed incontri con le associazioni sindacali che devono riconoscere la nostra professionalità e la nostra correttezza, il ruolo che la nostra categoria svolge nell'amministrazione del personale e quello che potrebbe svolgere se fosse maggiormente coinvolta;
- Intensificando il rapporto con il mondo politico "in generale", non solo con chi ha funzioni di governo ma anche con chi è all'opposizione, a tutti i livelli, europeo, nazionale, regionale ma anche locale;
- promuovendo scambi ed incontri con i magistrati del lavoro e con i giudici tributari.

### **Nei confronti dei non addetti ai lavori:**

Perché la nostra è una categoria che soffre di un vistoso gap di immagine ed ha bisogno di veder riconosciuta la propria professionalità e la propria funzione, altamente sociale.

A tal proposito è necessario intensificare l'azione già intrapresa nei confronti dei media locali, con particolare attenzione alle televisioni che per loro natura, raggiungono con maggiore facilità il grande pubblico.

Mi piace citare l'esempio realizzato in Veneto da ANCL ed Ordine insieme ad una TV locale, che ha portato a realizzare una serie di trasmissioni sul mondo del lavoro e sulle sue problematiche, invitando ad esprimersi non solo politici e sindacalisti ma anche lavoratori, imprenditori e consulenti del lavoro. Sono certo che una larga fetta di cittadini veneti conoscerà oggi con maggior precisione compiti e funzioni del Consulente del Lavoro.

E come quattro anni fa vorrei concludere:

**Questa è l'ANCL che vorrei, un'associazione che sappia far riavvicinare i Consulenti del Lavoro, che sappia unirli in un progetto comune. Un'associazione che sappia arricchirsi di ogni voce traducendola in apporto positivo al lavoro di gruppo, così come avviene in una grande orchestra. Un'associazione che sappia essere garanzia di equilibrio fra le istituzioni della categoria e che sappia ricoprire quel ruolo politico che le compete e dal quale le deriva l'autorità morale per suggerire il percorso alle Istituzioni della categoria.**

Roberto De Lorenzis

*Formano parte integrante di questo programma le proposte pervenute dal Consiglio regionale ANCL Emilia Romagna e quelle pervenute dal Consiglio regionale ANCL Lombardia, riprodotte di seguito.*