

INDICE

Premessa

I Gli interrogativi

1.1 Da contabile a consulente d'impresa

1.2 Quali gli scenari futuri

1.3 Quale l'evoluzione della professione

1.4 Quale organizzazione

1.5 Quale professionalità

2 Le risposte

2.1 La formazione e l'aggiornamento professionale del consulente del lavoro

2.2 Gli strumenti organizzativi

2.3 L'immagine presso i non addetti

2.4 L'immagine presso gli addetti ai lavori

2.5 La certificazione di qualità

3 Il consulente del lavoro nel nuovo scenario della professione

3.1 L'evoluzione della professione e della domanda

3.2 I nuovi servizi per i clienti

3.3 I rapporti con il Sindacato

3.4 I rapporti con le associazioni datorili

3.5 L'unità della categoria e i rapporti con le altre professioni

4 I collegamenti con la politica

4.1 Il livello nazionale

4.2 Il livello locale

4.3 Il coinvolgimento diretto

4.4 L'azione parlamentare

5 Il ruolo del Consiglio Nazionale dell'Ordine

5.1 Il ruolo istituzionale

5.2 Il programma del nuovo Consiglio

5.3 I rapporti fra ANCL e Consiglio Nazionale dell'Ordine

6 La previdenza di categoria

6.1 Il ruolo dell'ENPA CL

6.2 La previdenza complementare

6.3 I rapporti nell'ADEPP

6.4 I rapporti tra l'ANCL e l'ENPA CL

PREMESSA

Ho creduto opportuno, al termine di un triennio vissuto da presidente dell'ANCL, riunire in questa bozza di programma quelli che sono i convincimenti maturati nel corso di questa esperienza raccogliendo idee e suggerimenti formulati da colleghi, di tutta Italia.

Sono convinto del fatto che il Congresso Nazionale rappresenti il momento più importante della vita associativa e meriti pertanto grande partecipazione da parte di tutti gli associati ma particolare e "attiva" partecipazione da parte di ogni delegato, che dovrà sentirsi stimolato, interessato e partecipe del dibattito e delle scelte congressuali che non sono teoria pura ma precise indicazioni politiche, in base alle quali, nel prossimo futuro, si muoverà l'ANCL e anche la categoria, almeno fino a quando l'ANCL esprimerà la maggioranza negli organismi istituzionali della stessa.

Mi sono strenuamente battuto affinché l'ANCL si presentasse unita all'esterno, persuaso come sono che differenti tesi e opinioni debbano trovare espressione e confronto solo del dibattito interno; non mi stupirei, pertanto, se vi fossero altre proposte congressuali, né sarebbe giusto, in questo caso, minimamente limitare eventuali manifestazioni di dissenso rispetto alla politica seguita durante la mia presidenza e anche nei confronti del presente programma. E' altrettanto ovvio, però, che mi farebbe molto piacere se questa proposta, aperta al contributo di tutti, raccogliesse un ampio consenso e fosse capace di unire, perché il necessario confronto sulle idee non deve obbligatoriamente portare a programmi alternativi o a liste contrapposte.

Un diffuso modo di dire vuole che i governi non durino mai abbastanza per governare, credo sia vero ed è per questo che abbiamo chiesto e ottenuto la fiducia dei colleghi nelle recenti elezioni, laddove ci siamo presentati con delle liste in grado di garantire continuità d'azione pur senza trascurare il ricambio. Anche riguardo la mia personale esperienza di presidente posso tranquillamente affermare che il meglio deve ancora venire e che, comunque, trovo giusto formulare una proposta politica che sappia anche andare oltre il prossimo triennio e che, fatte salve le correzioni di rotta o gli aggiustamenti che i fatti contingenti ci suggeriranno, sappia anche volare alto.

Il piccolo cabotaggio è sicuramente la navigazione più sicura ma senza la navigazione in mare aperto, anzi ignoto, non si sarebbe mai scoperta l'America; è ovvio che, per navigare in mare aperto, occorre una nave adeguata ed è per questo che la mia prima preoccupazione, ancora precedente alla formulazione di un programma e di proposte politiche che ritengo di ampio respiro, è stata quella di preparare la "nave" ANCL cercando di restituirle funzionalità, risorse, prestigio e autorevolezza ma, soprattutto, la fiducia dei colleghi.

Credo di essere riuscito nell'intento: da tempo non sento affermare che l'ANCL è il vaso di coccio fra i vasi di ferro, segno anche questo che la nave è pronta per affrontare le rotte più impegnative.

Permettetemi di ripetere un concetto già espresso in altra occasione: in politica non è difficile durare, difficile è incidere, urticare gli avversari, sedurre gli amici e realizzare programmi utili e sensati.

I. GLI INTERROGATIVI

1.1 DA CONTABILE A CONSULENTE D'IMPRESA

Il Consulente del Lavoro nasce nel 1939 come esperto contabile e resta tale per un lungo periodo, in una sorta di ragionierizzazione della professione.

La figura del Consulente del Lavoro cresce parallelamente all'evoluzione delle macchine che lo liberano dalle incombenze contabili e ne fanno un consulente aziendale a tutto campo che sa dare alle aziende che assiste, l'aiuto necessario per applicare le nuove norme.

Assistiamo quindi ad un'evoluzione della attività del Consulente del Lavoro che da manuale diviene intellettuale, trasformandosi appunto da attività contabile a professione intellettuale, pur mantenendo sempre una parte della originaria manualità, da cui deriva un'attività che si estrinseca sia per un aspetto tecnico che per un aspetto scientifico. Nel contempo la "risorsa umana", in quanto non fungibile, diviene sempre più preziosa rispetto al capitale, che può invece essere sostituito; lo dimostra il fatto che i più grandi successi imprenditoriali degli ultimi decenni si sono basati più sugli uomini e sulle loro idee che sui capitali, vedi i casi "Microsoft" "Compar" o "Sun Microsystems".

Parallelamente cresce e crescerà sempre di più l'importanza del professionista capace di gestire le risorse umane.

Siamo esperti in una materia soggetta ad evoluzione continua non solo dal punto di vista tecnico ma anche e soprattutto dal punto di vista teorico. Questo ha affinato, soprattutto rispetto ad altri professionisti, la nostra capacità di muoverci nel "nuovo", nel "non codificato", fornendo il nostro originale apporto.

Di pari passo con l'evoluzione "intellettuale" della professione aumentano anche i compiti di tutela di interesse collettivi o pubblici oltretutto privati. Questo ruolo di tutela di interessi pubblici deve essere evidenziato e non solo per il compito di "certificatori" che ci viene assegnato; anche se assumere tali compiti comporta responsabilità ancor maggiori e l'assoggettamento a controlli più serrati.

Il cambiamento non è una opzione ma una necessità per adeguarsi ai tempi, una necessità che non dobbiamo subire ma vivere come soggetti primari e ispiratori dello stesso, avendo coscienza e attenzione al presente ma senza perdere la visione d'insieme delle prospettive future.

La difficoltà sempre maggiore di inquadrare un oggetto professionale "definito" e statico ha portato il nostro lavoro da programmato ad improgrammabile, un lavoro dinamico, in continuo divenire, nel quale i continui mutamenti portano spesso ad agire nell'incertezza, in campi non ancora sufficientemente normati.

Il nostro futuro si gioca pertanto sulla nostra capacità di essere dinamici e intellettualmente vivaci: solo così potremo conquistare quel ruolo di parte sociale che sentiamo di dovere ricoprire ma che nessuno è disposto a regalarci.

1.2 QUALI GLI SCENARI FUTURI.

Nella società contemporanea la richiesta di "professionalità" è in costante aumento, basta guardarsi intorno per rendersi conto che in ogni mestiere, arte o professione il livello qualitativo è in continua progressione; una qualsiasi prestazione che fino a ieri avremmo considerato qualitativamente normale oggi è ritenuta inaccettabile e i settori che non si adeguano appaiono irrimediabilmente tagliati fuori dalla realtà economica e commerciale.

Questa accresciuta richiesta di "professionalità" coinvolge tutte le attività, anche quelle più lontane dal tradizionale significato di professione, ed è soddisfatta dai produttori di beni o servizi mediante l'impiego di migliori e più moderne attrezzature tecniche, attraverso processi di lavorazione o procedure collaudate e certificate, controlli di qualità, ma anche, e soprattutto, attraverso una più approfondita preparazione teorica e pratica.

In sostanza, quelle che un tempo erano prerogative quasi esclusive del lavoro professionale si sono progressivamente estese sia al lavoro autonomo che a quello subordinato: basta osservare come si è modificato il lavoro di meccanici, elettricisti, installatori ma anche albergatori e ristoratori, agenti di commercio e produttori, per non parlare del lavoro dipendente, realtà da noi molto ben conosciuta, nel quale non trova più spazio il lavoratore generico ma solo chi possiede una specializzazione.

Il moltiplicarsi di regole e controlli e il proliferare in ogni campo di "authority" con funzioni di regolamentazione e vigilanza dimostrano vieppiù come il modello delle libere professioni si vada estendendo in ogni campo e come tutto il lavoro si vada per così dire professionalizzando. Di conseguenza, non la progressiva scomparsa dei professionisti ma al contrario dei non-professionisti o meglio possiamo dire che il modello professionale si trasferisce verso il basso. Questo processo, che credo irreversibile, è legato a molti fattori che certo non possiamo analizzare compiutamente in questa sede ma comporta una serie infinita di mutamenti che condizioneranno anche il lavoro professionale in generale e quello del Consulente del lavoro in particolare.

A livello di piccolissime imprese si diffonde sempre più il ricorso al lavoro autonomo e al lavoro parasubordinato, mentre una diversa organizzazione nelle imprese più grandi favorisce il lavoro interinale, il telelavoro e la terziarizzazione di tutti quei processi e servizi non strettamente connessi al core-business. Nell'uno come nell'altro caso il nostro lavoro non diminuirà, perché se è vero che i piccoli imprenditori faranno uso sempre maggiore del lavoro autonomo e parasubordinato è altrettanto vero che questi rapporti andranno anch'essi gestiti, con attenzione sempre maggiore; al contempo fra le funzioni che le imprese medie e grandi tendono ad affidare all'esterno è compresa

quella della gestione e dell'amministrazione del personale.

La maggiore attenzione all'amministrazione delle imprese e il diffondersi del controllo di gestione, resi necessari dalla grande diminuzione dei margini di guadagno e quindi di errore, comportano per chi amministra il personale la necessità di fornire dati o servizi che fino a poco tempo fa non venivano richiesti al singolo professionista da un numero di clienti così alto e che pertanto, era possibile anche calcolare manualmente, cosa oggi impensabile.

1.3 QUALE L'EVOLUZIONE DELLA PROFESSIONE.

Partiamo da una considerazione, forse banale, saremo veramente "parte sociale" solo quando riusciremo a modificare il nostro ruolo passando da interpreti delle norme a coautori delle stesse; ma per ricoprire questo ruolo, non possiamo aspettare che qualcuno ci chiami, dovremo essere in grado di partecipare al dibattito nazionale sulle cose da fare e sulle norme da suggerire proponendoci sempre più come certificatori o garanti di determinate realtà.

La preparazione generica e omnicomprensiva, che ha fatto la fortuna del consulente del lavoro negli anni passati, facendone spesso un ricercato e affermato "tuttologo" (uso il termine in senso totalmente positivo), lascia sempre più il passo alla specializzazione.

La spinta alla specializzazione da parte del mercato renderà necessario il superamento della concezione individualistica della professione per approdare ad una concezione per così dire "cooperativistica", in cui più professionisti, con diverse specializzazioni, collaborano fra loro. Il nostro sindacato può e deve fare molto per accompagnare il cambiamento, favorire l'aggregazione e l'accreditamento della categoria come "parte sociale".

Dovremo favorire l'evoluzione verso una professione intellettuale, che sappia accreditarsi come garante di interessi pubblicistici e sappia partecipare allo sviluppo del paese in maniera incisiva come parte sociale; ma anche, allo stesso tempo, professione tecnica, cosciente della necessità di specializzazione e organizzazione, che, in relazione alla tendenza di sviluppo della domanda di assistenza professionale da parte delle imprese sappia organizzarsi al meglio, perfezionare alcune delle professionalità già possedute attualmente e acquisirne altre nuove che proverò a tratteggiare di seguito, senza avere la pretesa di esaurirle tutte e anzi restando questo documento aperto al contributo di tutti i colleghi.

LE PAGHE NELLE PICCOLE AZIENDE PRIVATE:

rappresentano e rappresenteranno per molto tempo ancora l'attività assolutamente prevalente per molti di noi, ma anche questa attività, per così dire "tradizionale" del Consulente del Lavoro è soggetta a profonde trasformazioni; per cominciare occorre dotare lo studio di un programma paghe efficiente, aggiornato tempestivamente, collegabile a programmi di gestione delle presenze e a programmi di contabilità, dotato di codici di sicurezza adeguati; è necessario attrezzarsi con banche dati, avere il libro matricola a computer, poter predisporre rapidamente, e sempre a computer, budget del costo del personale sia preventivi che consuntivi, calcoli lordo - netto e netto - lordo, coadiuvare il controllo di gestione dell'azienda fornendo i dati del costo del personale aggregati o disaggregati secondo le esigenze e quindi per centro di costo, per stabilimento, per reparto o, addirittura, per commessa; queste esigenze, un tempo esclusiva delle grandi aziende, sono oggi riferibili a qualunque attività, anche piccola, che abbia adottato contabilità industriale e controllo di gestione e il numero di queste aziende è in continuo aumento.

LE PAGHE NELLE GRANDI AZIENDE PRIVATE:

fino ad oggi queste aziende, salvo eccezioni, sono rimaste fuori dalla nostra portata sia perché hanno curato in proprio l'elaborazione delle paghe, sia perché, quando hanno deciso di affidarle all'esterno si sono rivolte in prevalenza a grossi centri di elaborazione dati; questo mercato potenziale è in crescita perché il fenomeno della terziarizzazione dei servizi da parte delle grandi aziende è in costante aumento e i Consulenti del Lavoro non possono disinteressarsene anche se affrontarlo significa rispondere ad esigenze affatto nuove; intanto perché le richieste di dati citate a titolo esemplificativo nel punto precedente risultano in queste aziende ancor più accentuate sia per tipologia che per frequenza; in secondo luogo una grossa azienda che decide di affidare l'elaborazione paghe all'esterno ha un fortissimo bisogno psicologico di "sicurezza" che, quasi paradossalmente, viene ispirata più dai centri elaborazione dati che dai professionisti.

Per avere una qualche speranza di acquisire questi lavori occorre pertanto comprendere esigenze, presentarsi con strutture dimensionalmente e organizzativamente adeguate con una contrattualistica adatta, a partire dal conferimento dell'incarico professionale, offrire la garanzia di rispondere a tutte le esigenze dell'azienda nell'ambito dei servizi alle risorse umane, fornire idonee risposte alle richieste di procedure di "desaster recovery" e offrirsi come parte di una realtà professionale più grande.

Ulteriore peculiarità della grande azienda è quella di percepire l'elaborazione delle paghe più come servizio che come prestazione professionale e pretendere che esso venga reso a tariffe competitive, anche perché rappresenta per essa un costo fisso, sul quale occorre pertanto risparmiare quanto più possibile; differente è invece la valutazione della prestazione professionale che viene percepita come "soluzione di un problema" e che, pertanto, se raggiunge lo scopo non ha prezzo, nel senso che l'azienda è disposta a concedere qualunque ragionevole compenso venga richiesto dal professionista se quest'ultimo ha risolto il problema, anche perché in questo caso siamo in presenza di un costo occasionale e non fisso.

ATTIVITÀ NEGOZIALE COLLETTIVA:

i contratti collettivi di secondo livello sono ormai una realtà diffusa ed è materia che non possiamo lasciare all'esclusiva delle associazioni datorili che oltre a fornire in questo campo un servizio poco mirato, rappresentano per noi pericolosi antagonisti nella fornitura di servizi e prestazioni professionali; non bisogna inoltre dimenticare che dopo la contrattazione regionale o provinciale è ampiamente prevista la diffusione della contrattazione collettiva di zona, di comparto o anche solo aziendale. I Contratti Collettivi Nazionali possono vederci tra i firmatari come esperti, "garanti" del rispetto della volontà delle parti e "arbitri" nella soluzione delle controversie proseguendo così, in evoluzione, una esperienza iniziata qualche anno fa. Il ruolo degli "esperti" e dei "garanti" potrà trovare spazio ancor maggiore nella contrattazione collettiva europea laddove professionalità e pragmatismo sono tradizionalmente più considerati che nel nostro paese.

CONSULENZA GIURIDICA E GIURISPRUDENZIALE SUI RAPPORTI DI LAVORO:

quale tipo di rapporto di lavoro suggerire all'azienda, autonomo, parasubordinato o subordinato? e all'interno di ciascuno di questi grandi generi, quale specifica soluzione suggerire? Anche questa è una richiesta che in passato era meno frequente da parte delle aziende che, anche per la minore possibilità di scelta, si presentavano dal professionista con una idea già abbastanza precisa; oggi non è più così e prima di suggerire una o l'altra soluzione occorre un'analisi a 360°, che parta dalle esigenze aziendali, esamini le conseguenze di ogni scelta anche sotto il profilo fiscale, analizzi i costi diretti e indiretti di ogni soluzione e sappia mettere l'azienda quanto più possibile al riparo da successive rivendicazioni; ma la consulenza di questo tipo non si limita alla fase costitutiva del rapporto di lavoro, essa spazia nella normale gestione del rapporto e anche nella fase di risoluzione dello stesso; si tratta di attività professionale altamente qualificata che un tempo veniva richiesta al legale ma che oggi, sempre più spesso, viene richiesta al Consulente del lavoro, considerato anche che il Consulente del Lavoro può assistere il datore di lavoro sia nel tentativo obbligatorio di conciliazione che durante le verifiche a seguito di infortuni sul lavoro.

SELEZIONE DEL PERSONALE:

è un'altra attività professionale che anche le piccole aziende iniziano a chiedere al consulente del lavoro e che le grandi aziende sono abituate a svolgere in proprio ovvero a richiedere a società specializzate; anche in questo campo non possiamo restare assenti, seppure con il supporto di strutture specializzate per eventuale verifica di capacità tecniche e con il supporto di test psicologici e di quant'altro necessario per tracciare uno specifico profilo dei candidati.

COLLOCAMENTO PRIVATO E ORIENTAMENTO AL LAVORO:

attività non nuove ma che soltanto adesso vanno privatizzandosi, sulle quali è molto difficile immaginare oggi soluzioni specifiche, considerata la perdurante incertezza legislativa, ma dalle quali la categoria dei Consulenti del Lavoro non può restare esclusa; direttamente o tramite convenzioni dovremo comunque attrezzarci per dare risposte ai nostri clienti, anche in questi campi.

CONTRATTUALISTICA INDIVIDUALE DI LAVORO:

il rapporto di lavoro va personalizzandosi e il contratto di lavoro individuale non è più prerogativa dei soli top manager ma va diffondendosi a livelli sempre più bassi ed è destinato a diventare la regola in un futuro non tanto lontano; ogni contratto, accordo, concessione andrà puntualmente codificato, ben sapendo che un contratto ben fatto può favorire la produttività e limitare fortemente il successivo insorgere di contenzioso.

CONSULENZA DI ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO:

una materia che ormai è quasi una scienza, come organizzare il lavoro, come comporre gli organici, quali figure professionali inserire, quali lavori terziarizzare, quali affidare a lavoratori autonomi o parasubordinati, quali a dipendenti, e con quali qualifiche; un ambito di attività vastissimo che apre infinite opportunità di lavoro anche perché la domanda è in costante aumento e coinvolge aziende sempre più piccole.

CONSULENZA SULLE POLITICHE RETRIBUTIVE AZIENDALI:

un fattore sempre più importante nella gestione del personale che abbraccia anche lo sviluppo e la gestione delle carriere; gli incentivi retributivi al personale devono essere valutati ed erogati con grande attenzione per poter assolvere al meglio la loro funzione che è appunto quella di incentivare e fidelizzare, non quella di creare rendite di posizione o carriere automatiche, la produttività, le presenze, l'attenzione alla qualità, ecc., possono infatti essere favorite con adeguate politiche retributive.

CONSULENZA SUL COSTO DEL LAVORO:

non è un mistero per noi Consulenti del Lavoro che sia le politiche retributive aziendali che le scelte organizzative possono comportare costi del lavoro molto differenti fra loro a seconda delle soluzioni adottate, soluzioni che nessuno meglio di noi può illustrare e suggerire alle aziende.

ANALISI DEI COSTI AZIENDALI:

è la specifica analisi dei dati forniti dalla contabilità industriale e si è ormai sviluppata come autonoma branca; lo studio

e l'analisi di questi dati richiede l'attenta lettura da parte di esperti in grado di suggerire le migliori soluzioni dal punto di vista economico.

CONSULENZA FISCALE CONTABILITÀ INDUSTRIALE CONTROLLO DI GESTIONE:

tre aspetti della medesima funzione, assicurare all'azienda un perfetto controllo della gestione e consigliarla al meglio sotto il profilo fiscale; un campo che ci vede da sempre presenti, che affrontiamo professionalmente in pari dignità con altre categorie professionali e sul quale non possiamo restare indietro né dal punto di vista tecnico né dal punto di vista teorico.

CERTIFICAZIONE DI BILANCIO:

non è un mistero che i Consulenti del lavoro non siano soddisfatti delle modalità di accesso alla funzione di revisore contabile e rivendichino la piena titolarità in questa funzione, al pari delle altre categorie professionali; oltretutto non è pensabile che possa essere certificato un bilancio in assenza degli esperti della voce di spesa più importante, il costo del personale; una funzione che rivendichiamo ma sulla quale dovremo anche perfezionare la nostra preparazione, e adeguare il titolo di studio per l'accesso alla professione in modo da rendere la rivendicazione a piano di attacco.

CONTENZIOSO AMMINISTRATIVO:

una materia "nostra", che molti fra noi hanno preferito trascurare lasciandola ad altri professionisti ma della quale dobbiamo riappropriarci totalmente approfondendo la preparazione specifica; e anche suggerendo una diversa regolamentazione che favorisca questa prassi, oggi spesso inutile.

CONSULENZA SU ASPETTI PREVIDENZIALI DEL RAPPORTO DI LAVORO:

finito il tempo della previdenza unica obbligatoria, legata al rapporto di lavoro a tempo indeterminato, la consulenza sulle posizioni previdenziali individuali, non solo dei lavoratori autonomi ma anche dei lavoratori dipendenti, diventa di attualità; districarsi fra le diverse forme previdenziali, dosare correttamente e integrare al meglio l'intervento dei "tre pilastri" per costruire adeguate coperture previdenziali diventa lavoro da esperti che non potrà più essere oggetto di monopolio da parte dei patronati, né potrà essere lasciato al parere interessato degli agenti di assicurazione.

CONSULENZA IN MATERIA DI PREVENZIONE INFORTUNI, IGIENE E AMBIENTE DI LAVORO:

pur non essendo un tecnico della materia il Consulente del Lavoro non può non avere una robusta preparazione su questo tema che gli consenta di individuare le carenze, consigliare al meglio il cliente e svolgere una preziosa opera di sensibilizzazione prima e di controllo sull'operato dei tecnici poi.

FORMAZIONE SULLE NORME DI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO:

anche in questo campo è necessario l'intervento dei tecnici ma altrettanto indispensabile è la figura del consulente del lavoro che ne coordina l'operato e che si pone come intermediario fra legislatore, tecnici, lavoratore e datore di lavoro; la salute è un bene inestimabile e le nuove generazioni, giustamente sensibilizzate, non sono disposte a barattarla con un posto di lavoro; anche il datore di lavoro però ha tutto da guadagnare in quanto garantendo la sicurezza e la salute in ambiente di lavoro aumenta la produttività e diminuisce i costi dell'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali senza considerare i costi diretti e indiretti dell'infortunio sul lavoro.

GESTIONE DEI RAPPORTI ASSICURATIVI CON L'INAIL:

un argomento che fino a pochi anni or sono quasi non esisteva: ridotta l'entità dei premi assicurativi, per cui solo le grandi aziende trovavano significative certe minime riduzioni percentuali, estremamente semplice la denuncia delle retribuzioni, il premio assicurativo calcolato dall'INAIL: bastava saper fare le denunce di infortunio e di malattia professionale per esaurire le "problematiche" riguardanti l'INAIL; oggi non è più così, i premi sono sensibilmente aumentati e ciò ha reso economicamente significativo l'ottenimento di riduzioni anche piccole, il calcolo dei premi, le denunce, le rateazioni non sono più lavoro dell'Istituto, la corretta classificazione di un'azienda, l'importanza della denuncia di infortunio, e prossimamente la nuova tariffa e il nuovo Testo Unico, hanno reso questo ambito una nicchia per specialisti al punto che in tutta Italia abbiamo colleghi che professionalmente si dedicano solo a questo.

GESTIONE RAPPORTI DI LAVORO PARASUBORDINATI:

fino a ieri, praticamente, non andavano gestiti; il commercialista si preoccupava di operare le ritenute d'acconto e di preparare un contrattino, quando c'era, il resto andava da sé; oggi la situazione è profondamente cambiata, i lavoratori parasubordinati hanno raggiunto quota 3 milioni e sono in costante aumento, la regolamentazione del loro rapporto assume grande rilievo non più solo sotto il profilo fiscale ma anche e soprattutto sotto il profilo previdenziale e assicurativo; la nuova legge sui lavori atipici introdurrà probabilmente nuove regole e la necessità di elaborare altra documentazione; ecco così sorgere la necessità di "gestire" anche questo tipo di rapporto, un lavoro che non dobbiamo lasciare ad altri.

PERIZIE GIUDIZIARIE ED EXTRAGIUDIZIARIE:

molti di noi operano magnificamente in questo campo ma anche questo lavoro, con il complicarsi delle regole, aumenta quantitativamente e diviene sempre più difficile, al contempo chi lo fa ha imparato empiricamente, "rubando" il mestiere al collega più anziano ma nessuno gli ha mai insegnato come si prepara una perizia, quale il ruolo e le responsabilità del perito nominato dal giudice o del perito di parte, quali i loro doveri e diritti, come sono strutturati i compensi ecc.; una lacuna che dobbiamo colmare.

CONCILIAZIONI E ARBITRATI:

un lavoro difficile, qualificato e qualificante, che richiede una grande preparazione tecnica e una altrettanto grande esperienza; un lavoro che avrà probabilmente grande espansione, visti i tempi della giustizia ordinaria, anche nel processo del lavoro; un ruolo che dobbiamo rivendicare in sede di contrattazione collettiva.

CONSULENZA SULLA LEGISLAZIONE DEL LAVORO ALL'ESTERO:

una domanda in forte espansione che va di pari passo con l'europeizzazione e la mondializzazione dei mercati, per cui anche il piccolo imprenditore può sentire la necessità di espandersi all'estero e chiede al proprio consulente di assisterlo; non possiamo permettere che queste consulenze vengano affidate solo alle associazioni datorili, che si sono organizzate per tempo, dobbiamo correre immediatamente ai ripari e provvedere, utilizzando l'aiuto dell'Associazione.

CONSULENZA NELL'ATTUAZIONE DI PROGETTI IMPRENDITORIALI:

una volta in un progetto imprenditoriale l'aspetto di gran lunga preponderante era la ricerca del capitale, oggi il reperimento del capitale è passato quasi in secondo piano rispetto ad altre e più complesse problematiche che riguardano il reperimento delle materie prime, l'individuazione di un mercato di riferimento, i problemi assicurativi e fiscali e, non ultima, l'organizzazione della forza lavoro, la ripartizione delle mansioni, le diverse tipologie di rapporto da suggerire ecc..., altro lavoro interessante ma nel quale non ci si può improvvisare.

CONSULENZA ALLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI:

un ambito quasi inesplorato ma vastissimo, del quale dobbiamo appropriarci prima che altri lo facciano ma sul quale dobbiamo riconoscere di essere, salvo lodevoli eccezioni, complessivamente impreparati; dobbiamo acquisire le necessarie professionalità per affrontare anche questo immenso mercato e, nel contempo, agire nei confronti dei responsabili per sensibilizzarli sulla necessità di rivolgersi a professionisti e non a semplici società di elaborazione dati.

FORMAZIONE PROFESSIONALE:

in accordo con strutture indipendenti che gestiscono la formazione dobbiamo essere anche noi parte in causa, sia per una rivendicazione di ruolo che per non lasciare totalmente in mano ai sindacati il "business" della formazione professionale.

1.4 QUALE ORGANIZZAZIONE.

Non possiamo certo pensare di affrontare gli scenari futuri ovvero le nuove prospettive di lavoro appena tratteggiate, con gli strumenti di cui ci siamo avvalsi fino ad oggi; la buona volontà, la preparazione individuale lo spirito di sacrificio, l'aggiornamento, un ottimo software sono strumenti necessari ma non più sufficienti.

Abbiamo intuito da molti anni che avremmo dovuto organizzarci in maniera imprenditoriale ma l'innato individualismo del professionista e un malcelato compiacimento nel voler restare "artigiani", nel senso più nobile della parola, ci hanno sempre impedito di essere consequenziali rispetto a questa intuizione.

Le nuove esigenze, anche delle piccole aziende, le nuove specializzazioni professionali che vanno nascendo, il nuovo mercato delle grandi aziende o quello delle pubbliche amministrazioni, degli enti locali o delle aziende a capitale misto pubblico privato ci impongono di acquisire alta tecnologia informatica, software di livello eccellente e una organizzazione di tipo imprenditoriale che, all'occorrenza, sappia trascendere la dimensione del singolo studio professionale per adeguarsi alla domanda.

I programmi per la gestione delle paghe o per la fornitura di dati agli enti locali richiedono investimenti che il singolo professionista difficilmente è disposto ad affrontare; la necessità di fornire consulenza di alto livello a prezzi competitivi è possibile solo realizzando consistenti economie di scala che rendano possibile l'acquisizione e l'aggiornamento continuo di sofisticati programmi software; la gestione di problematiche complesse, come potrebbe essere la formazione degli apprendisti, ovvero l'accesso ai finanziamenti europei o, ancora, i collegamenti telematici con Ministeri e Istituti, che impongono l'acquisizione di tecnologia avanzata ma di facile utilizzo per tutti.

Credo non sia necessario andare oltre alla ricerca di esempi: la realtà quotidiana ci suggerisce queste scelte a patto di volerla guardare in faccia, senza nascondersi dietro vuoti slogan per rimpiangere il tempo che fu, quando si compilavano i GS2 o gli SP507, si usava la carta carbone e non esistevano né fax né telefoni cellulari.

1.5 QUALE PROFESSIONALITÀ.

E' del tutto intuitivo il fatto che l'aspetto organizzativo appena tratteggiato rappresenta soltanto una faccia della

medaglia, indispensabile ma non prioritario rispetto alla esigenza di professionalità, che è poi quella che ci contraddistingue nettamente dalle aziende o dai fornitori di servizi.

Ciascuna delle nuove o vecchie potenziali prestazioni di consulenza richiede preparazione approfondita e aggiornamento costante; le materie lavoro e fiscale sono talmente soggette a continue modifiche che la preparazione di base deve essere continuamente verificata e aggiornata mentre l'utilizzo degli strumenti informatici presuppone conoscenze e aggiornamento costante anche in questa materia.

Come accennato in apertura la domanda di professionalità è in continuo aumento, in tutti i campi di attività e a maggior ragione aumenta nei confronti dei liberi professionisti; ma, il raggiungimento di un'elevata qualificazione professionale oltre a rappresentare una esigenza da soddisfare, costituisce la migliore difesa nei confronti di chi vorrebbe l'abolizione delle libere professioni.

L'acquisizione e il mantenimento di standard qualitativi elevati costituisce altresì il miglior modo per fidelizzare la clientela dello studio professionale e la più efficace risposta alla concorrenza sleale di centri elaborazione dati, associazioni, sindacati, patronati, CAF e abusivi.

2 LE RISPOSTE

2.1 LA FORMAZIONE E L'AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE DEL CONSULENTE DEL LAVORO

Non può più essere lasciata alla buona volontà del singolo, occorre infatti organizzare a livello centrale:

- La preparazione dei praticanti, sia attraverso la pubblicazione di un apposito manuale sia attraverso una migliore gestione degli esami per l'accesso alla professione che tramite l'organizzazione di appositi corsi di formazione, peraltro già esistenti in moltissime realtà provinciali; i praticanti sono i nostri futuri colleghi e non dobbiamo vederli come una minaccia ma come una risorsa della categoria;

- L'aggiornamento continuo, perché non è più sufficiente superare un esame di ammissione e poi trascurare l'aggiornamento senza mettere mai più alla prova la propria preparazione;

- La preparazione dei colleghi, perché non basta tenersi aggiornati come abbiamo fatto finora, oggi, occorre esplorare campi nuovi e acquisire professionalità che ad oggi non ci appartengono ma che ci sono indispensabili;

Per gestire tutto ciò occorre realizzare il **Centro Studi e Ricerca** unico di categoria, stabilire nuovi e organici rapporti con tutte le sedi Universitarie d'Italia e favorire l'utilizzo diffuso dei mezzi informatici.

2.2 GLI STRUMENTI ORGANIZZATIVI.

- Favorire l'aggregazione

perché il primo e più importante strumento organizzativo è rappresentato proprio dall'aggregazione fra colleghi, della messa in comune delle risorse dal completarsi reciprocamente con professionalità differenti;

- Creare un service di categoria

Perché l'elaborazione dei dati, siano essi paghe o contabilità, deve poter essere offerta a tariffe competitive, deve essere qualitativamente elevata per rispondere alle esigenze della clientela, deve essere di gestione semplice e intuitiva;

- Gestire gli strumenti di aggiornamento

Per fornire a tutti, a prezzi competitivi, gli strumenti indispensabili al lavoro, dalle banche dati ai programmi di utility;

- Il fisco telematico delegato

Abbiamo toccato con mano quanto è difficile e tutto sommato lontano dalla nostra realtà gestire in prima persona le trasmissioni telematiche che pure rappresentano un importante passo avanti nella lotta all'abusivismo; il fisco telematico delegato offre la possibilità di gestire le trasmissioni telematiche in forma facilitata e assistita, consentendo accessi più agevoli e, soprattutto un grandissimo risparmio di tempo;

- L'utilizzo dei CAF

Abbiamo giustamente avvertito l'avvento dei CAF e continueremo a farlo, così come continueremo a contestare l'attribuzione di compiti sempre maggiori e la creazione di esclusive che mortificano la concorrenza, tuttavia non possiamo ignorare la realtà e prescindere da questo strumento inventato dal legislatore; abbiamo in atto una convenzione che ci consente di utilizzare un servizio che fino ad oggi ha dimostrato di funzionare molto bene e ci ha dato la possibilità di offrire alla nostra clientela gli stessi servizi forniti dai CAF evitando che la stessa, rivolgendosi a strutture esterne si vedesse poi offrire da queste prestazioni professionali; non è escluso che la categoria possa dotarsi di un CAF proprio ma il percorso non è né breve né agevole, occorre infatti, in primis, creare una associazione fra datori di lavoro o fra contribuenti, successivamente chiedere l'autorizzazione alla costituzione del CAF, indi organizzare il servizio;

La **Teleconsul** potrebbe realmente costituire il principale strumento organizzativo della categoria, a patto che concluda l'opera di risanamento economico a suo tempo intrapresa, si doti di una struttura maggiormente competitiva e orientata all'efficienza, venga amministrata da manager, sia pure sotto il controllo della categoria. La banca dati Basileus, anche se ha il merito di averne sollevato le sorti dal punto di vista economico, deve essere perfezionata qualitativamente e non può restare il solo prodotto offerto da **Teleconsul**.

La società della categoria, perché questo vogliamo che sia **Teleconsul**, dovrà orientarsi decisamente verso il settore della trasmissione telematica e rendere alla categoria i servizi che questa chiederà a costi concorrenziali.

2.3 L'IMMAGINE PRESSO I NON ADDETTI.

Da anni andiamo ripetendo che la categoria dei Consulenti del Lavoro è quasi totalmente sconosciuta presso il grande pubblico dei non addetti ai lavori ma non abbiamo mai realmente e concretamente programmato un'azione per modificare questa realtà.

La produzione dei nostri centri studio locali, coordinata, ottimizzata e diffusa tramite il **Centro Studi e Ricerca** nazionale potrà essere utilizzata per curare rubriche su giornali locali e televisioni private, su argomenti di interesse diffuso per lavoratori e imprenditori avendo cura di privilegiare sempre l'indicazione della professione di Consulente del Lavoro e di accreditarlo come garante del rispetto delle regole.

Potrebbe essere utile allo scopo anche una diffusa campagna promozionale che potrebbe avere come oggetto la regolarizzazione dei rapporti di lavoro domestico e che potrebbe vedere i Consulenti del Lavoro prestarsi per fornire gratuitamente un preventivo.

Una campagna di questo tipo ripetuta annualmente come fa l'AMDI per il controllo dentale, avrebbe il pregio di far conoscere la categoria, di portarle comunque lavoro, di vederla al contempo protagonista di una battaglia civile di moralizzazione in un campo nel quale il lavoro nero è diffusissimo.

2.4 L'IMMAGINE PRESSO GLI ADDETTI AI LAVORI.

Anche in questo caso torna in ballo il **Centro Studi e Ricerca** della categoria che dovrà produrre studi e opinioni sugli argomenti di attualità ma anche e soprattutto esprimere l'opinione dei Consulenti del Lavoro sui temi del lavoro e del fisco, proporre soluzioni, sostenere progetti innovativi; solo così potremo partecipare al dibattito nazionale sui temi che ci stanno a cuore, solo così potremo acquisire stima e visibilità positiva presso il pubblico degli addetti ai lavori, solo in questo modo, sul campo, potremo conquistarci quel ruolo di parte sociale che da tempo rivendichiamo e che nessuno ci riconoscerà se non saremo capaci di conquistarcela.

Un altro potentissimo mezzo per acquisire visibilità sarebbe quello di sfruttare la grande capillarità della nostra categoria; troppo spesso divisi, troppo spesso preoccupati di farci concorrenza abbiamo fino ad oggi evitato di prendere atto che costituiamo una delle più diffuse e capillari reti di esperti qualificati esistenti sul territorio; i nostri studi, opportunamente coordinati e collegati fra loro sono in grado di produrre dati statistici enormemente più attendibili e su campioni molto più ampi di quelli comunemente usati.

La produzione di dati statistici ci consentirebbe di elaborare studi, di apparire sui media e persino di vendere questi servizi; gli strumenti informatici e telematici potrebbero rendere ancora più semplice e immediata l'organizzazione di questa rete.

Il rapporto con le Università, programmato a livello nazionale ma gestito autonomamente dalle realtà locali del sindacato e della categoria, può costituire un ulteriore importante tassello nella strategia di creare immagine presso gli addetti ai lavori.

Tutti questi metodi hanno comunque il comune denominatore di non essere finalizzati unicamente all'immagine ma di costituire anche effettive utilità per la categoria.

2.5 LA CERTIFICAZIONE DI QUALITÀ.

Percepire una qualsiasi proposta come un obbligo è il modo migliore per rendersela ostile; credo che sul tema qualità sia successo proprio questo ma chi ha saputo superare il fastidio iniziale ed è stato capace di analizzare il tema senza pregiudizi ha dovuto convenire che nell'impegnarsi per portare lo studio professionale alla certificazione di qualità ha reso migliore e più funzionale l'organizzazione del lavoro, ha eliminato molti sprechi e duplicazioni di lavoro, ha fortemente ridotto le possibilità di errore ha limitato al massimo il lavoro improduttivo: dovremmo pertanto cominciare a considerare la certificazione di qualità non come una iattura ma come una opportunità.

La qualità vissuta come fattore di migliore organizzazione dello studio ma anche come qualità del lavoro, sotto il profilo della eccellenza della prestazione professionale. Non solo quantità ma qualità e gusto del lavoro ben fatto.

Aggiungiamo che il grande mercato delle aziende pubbliche, municipalizzate, partecipate e degli enti locali richiede la certificazione di qualità a tutti i fornitori di servizi che vogliono partecipare alle gare o, come minimo, la valuta quale titolo preferenziale.

Consideriamo inoltre che, per effetto del meccanismo "a cascata" indotto dalle regole della certificazione, anche le piccole aziende, che rappresentano la grande maggioranza della nostra clientela, sono ormai costrette a certificarsi e, di conseguenza, a chiedere anche ai loro fornitori (tra i quali rientriamo anche noi) di fare la stessa cosa.

Valutiamo altresì che la certificazione di qualità può trasformarsi per noi in una occasione di lavoro, infatti le nuove

SA8000, che impongono il rispetto di norme etiche in materia di lavoro, rientranti strettamente nelle nostre competenze professionali, e che costituiscono un tassello nel sistema ISO, possono vederci protagonisti sia nel campo della consulenza che in quello della certificazione.

3 IL CONSULENTE DEL LAVORO NEL NUOVO SCENARIO DELLA PROFESSIONE

3.1 L'EVOLUZIONE DELLA PROFESSIONE E DELLA DOMANDA.

Vorrei premettere due importanti considerazioni: la prima è che nessuno, tantomeno il sottoscritto, vuole bistrattare il lavoro di elaborazione delle buste paga che ha dato e dà ancora da vivere alla maggioranza di noi; la seconda considerazione è che esula da questa analisi ogni considerazione sulla reale natura di questa prestazione, noi tutti sappiamo fin troppo bene quanto sia delicata la fase di imputazione dei dati o quanta professionalità vi sia a monte di certe scelte, apparentemente semplici; in sostanza siamo tutti perfettamente coscienti di quanto lontano dalla realtà sia lo stereotipo del "basta schiacciare un tasto" per ottenere un listino paga corretto e quanto ad esso collegato.

Ciò premesso non possiamo ignorare che le aziende percepiscono l'elaborazione delle paghe più come un servizio che come una prestazione professionale, al contempo essa rappresenta per le aziende stesse un costo fisso e ripetitivo. E' pertanto del tutto normale che l'azienda cerchi di ottenere tale "servizio" al minor costo possibile ed è del tutto logico e opportuno che i **Consulenti del lavoro** cerchino di ottimizzare la loro organizzazione per fornirli a tariffe competitive, che siano comunque compatibili con un elevato livello qualitativo.

Escludiamo infatti la prestazione resa a prezzo stracciato perché qualitativamente scadente, non possiamo ritenerla compatibile con la nostra professionalità e neppure adeguata all'esigenza dell'azienda che deve obbligatoriamente elaborare e consegnare al dipendente un listino paga ma nel rispetto della vigente legislazione e norma contrattuale. In tanti anni di consulenza resa alle aziende, specie piccole, ci siamo abituati a domandare al cliente una tariffa, spesso onnicomprensiva, senza troppo preoccuparci delle effettive prestazioni rese, nell'ambito di un rapporto fiduciario strettamente personale e talvolta persino confidenziale; questo tipo di rapporto, efficace nelle piccole aziende, non è più attuale nelle aziende appena più grandi.

La prima rivoluzione, infatti, dobbiamo farla proprio nella organizzazione del lavoro, distinguendo l'elaborazione dalle altre prestazioni professionali e imparando a parcellare separatamente ognuna delle operazioni effettuate.

Il secondo aspetto da modificare è quello organizzativo più generale; dobbiamo infatti essere in grado di utilizzare la tecnologia più avanzata e originale, avere accesso ai software più sofisticati e imparare ad usare il tutto alla perfezione; tutto ciò non è possibile a livello individuale del singolo professionista per i costi eccessivi, e per le difficoltà organizzative che comporta mentre è fattibile a livello di grande studio professionale oppure allorquando diversi professionisti si uniscono, riuscendo così a realizzare economie di scala significative, raggiungendo i volumi di lavoro normalmente tipici dei centri elaborazione dati e potendosi così porre in concorrenza con loro anche sotto il profilo della competitività economica.

3.2 I NUOVI SERVIZI PER I CLIENTI.

Nel primo capitolo abbiamo fatto una panoramica, certamente non esaustiva, di servizi ai clienti, alcuni dei quali nuovi, altri "tradizionali", tutti comunque meritevoli di essere sviluppati, organizzando il proprio studio per fornire tutti quei servizi professionali al cliente; ciò richiede una preparazione e una formazione specifiche in ogni singolo "settore", anche questa raggiungibile personalmente attraverso lo studio approfondito e costante oppure, anche, attraverso la collaborazione fra diversi professionisti, ciascuno dei quali abbia curato o particolarmente approfondito la sua preparazione in un determinato campo.

Occorrerà inoltre dotare gli studi professionali anche di quei servizi non strettamente professionali, oppure non collegati alle nostre tipiche competenze professionali che però le associazioni datorili forniscono alle aziende associate; se vogliamo porci in termini realmente alternativi rispetto a queste ultime dobbiamo infatti attrezzarci per fornire gli stessi servizi a condizioni concorrenziali e anche questo è difficilmente realizzabile a livello di singolo studio ma possibile attraverso la collaborazione fra più professionisti ovvero attraverso convenzioni stipulate dalle loro associazioni.

3.3 I RAPPORTI CON IL SINDACATO.

Per un certo verso la nostra categoria professionale è abituata a rispettare il sindacato e a trattare con esso, rapportandosi sia in fase di trattativa contrattuale che a livello di contenzioso o di pre-contenzioso ma questa consuetudine e il rapporto di reciproca stima, pur maturato nel rispetto dei rispettivi ruoli, sembra improvvisamente scomparire, o viene comunque totalmente ignorato allorquando il sindacato pretende di svolgere il nostro stesso lavoro, magari anche in condizioni avvantaggiate o di monopolio. Da qui la necessità di stabilire con il sindacato, o con i sindacati, un rapporto diverso e anche più coraggioso: non dovremo infatti temere alcunché sul piano del confronto professionale mentre dovremo reagire con decisione alle pretese di occupare spazi lavorativi "nostri".

Il sindacato deve comprendere che può trovare nei professionisti validi interlocutori e, soprattutto, preziosi mediatori

fra lavoratori, datori di lavoro e legislatore. Dovremo avere il coraggio di aprire con i sindacati un dialogo franco e aperto ma rivendicare con forza il nostro ruolo di parte sociale in una società che non è più divisa fra imprenditori e lavoratori subordinati ma nella quale il lavoro autonomo, che comprende anche quello libero professionale, rappresenta una importante realtà che non può più essere ignorata né essi possono rappresentare. Un rapporto nuovo, teso a riconoscere al sindacato la sua reale rappresentatività, quando esiste effettivamente, ma anche a contestare vecchi e nuovi privilegi: non è infatti possibile che dai convergenti interessi di sindacati e organizzazioni datorili nascano obbrobri giuridici come gli enti bilaterali o assurde fonti parassitarie di reddito come le casse edili, vere e proprie sovrastrutture che appesantiscono il costo del lavoro senza portare alcun reale beneficio né al lavoratore né alle imprese.

3.4 I RAPPORTI CON LE ASSOCIAZIONI DATORILI.

Anche nei confronti delle associazioni datorili bisogna mutare registro abbandonando ogni timore riverenziale; come nel caso del sindacato, dobbiamo e vogliamo avere il massimo rispetto per il ruolo di rappresentanza delle imprese ma intendiamo contestare e contrastare decisamente le azioni volte a svolgere attività professionali dietro il paravento associativo.

I soli **Consulenti del lavoro** assistono 700.000 aziende e non sarebbe difficile organizzare una associazione fra imprenditori aggiungendo alcuni servizi a quelli già garantiti dai nostri studi professionali; non sarebbe poi difficile creare un CAF o rivendicare rappresentatività a tutti i livelli. Noi vogliamo essere e rimanere professionisti e svolgere il nostro lavoro nel rispetto dei ruoli ma se per fare o per garantire ciò fossimo costretti ad organizzare una associazione fra datori di lavoro, si sappia che siamo in grado di farlo e lo faremo, se sarà necessario.

3.5 L'UNITA' DELLA CATEGORIA E I RAPPORTI CON LE ALTRE PROFESSIONI

L'unità sindacale della categoria è l'unico punto non realizzato del programma affrontato dal precedente Congresso Nazionale ANCL e credo debba esser riproposto come primo punto del nuovo.

L'esperienza Federconsulenti è fallita prima ancora di consolidarsi malgrado il caparbio impegno dell'ANCL; peccato, abbiamo perso un'occasione ma continueremo a lavorare per l'unità della categoria. Non c'è infatti ragione di dividersi e di sprecare così risorse preziose, i problemi sono gli stessi per tutti e se ci sono opinioni differenti sul "come" risolverli non possiamo che discuterne insieme, alla ricerca della soluzione ottimale.

Non vorrei illudermi ma ho l'impressione che vi siano segnali positivi in favore di questa unità che mi auguro prossima. Anche la CONSILP, che ci vede, unica fra le professioni; aderire con ben quattro sigle sindacali, rappresenta un buon risultato per l'unità fra le professioni mentre il coordinamento costituito fra CONSILP-ACLEFF-CUP ha finalmente posto fine, almeno nei confronti dell'esterno, al "gioco del massacro" in cui spesso sono caduti i professionisti, presentandosi ognuno per proprio conto.

L'unificazione fra le professioni contabili rimane un punto fermo ma anche se, prima, dovremo armonizzare i percorsi di accesso e, soprattutto, dovremo sforzarsi di mantenere le reciproche peculiarità e specializzazioni.

4 I COLLEGAMENTI CON LA POLITICA

4.1 IL LIVELLO NAZIONALE.

Abbiamo constatato come il contatto politico sia di importanza fondamentale e debba essere perseguito a 360°, sia con i partiti della maggioranza che con quelli dell'opposizione; al contempo è di tutta evidenza il fatto che questi contatti sono più facili da realizzare e più efficaci se ricercati in ambito locale, laddove il parlamentare ha il suo collegio elettorale ed è quindi più sensibile alle istanze dei suoi potenziali elettori.

E' ovvio che questi rapporti vadano poi coordinati a livello nazionale, non fosse altro che per un'azione più efficace; ogni singola conoscenza o amicizia politica deve pertanto essere coltivata anche in funzione della categoria, mettendo il parlamentare in condizione di conoscere dettagliatamente i provvedimenti in discussione, specialmente quelli più lunghi e confusi, nelle cui pieghe spesso si annidano i passaggi più pericolosi.

Anche i contatti a livello locale, di cui parliamo nel prossimo paragrafo, possono avere un riferimento nazionale nell'Associazione comuni d'Italia, con la quale stiamo tentando di avviare un dialogo.

4.2 IL LIVELLO LOCALE.

Il contatto politico a livello locale, e per locale intendo dal consigliere di circoscrizione al consigliere regionale, può essere anch'esso utilissimo per motivi politici, di immagine e di lavoro. Politici in quanto oggi molte leggi nascono a livello regionale ed essere inseriti politicamente può voler dire incidere nella formazione di quelle leggi o comunque esserne tempestivamente informati.

Di immagine perché dobbiamo tutti attivarci per far conoscere, a tutti i livelli, la figura professionale del consulente del lavoro, non come un commercialista mancato ma proprio in quanto tale: professionista completo con specifica competenza nel campo del lavoro; continueremo, a tal proposito, la battaglia intrapresa assieme alla CONSILP affinché i

professionisti vengano inseriti nelle commissioni come le altre forze sociali.

Di lavoro perché la pubblica amministrazione, gli enti locali, le aziende municipalizzate, le partecipate ecc. ecc., che soltanto da poco tempo devono misurarsi con criteri di economicità di gestione, stanno affidando all'esterno molti servizi, tra cui l'amministrazione del personale e non possiamo permettere che questo grande mercato vada in mano ai centri elaborazione dati o ad altri soggetti non professionisti.

Compito dell'Associazione sarà di organizzare al più presto dei corsi di formazione (ci stiamo già lavorando) sullo specifico tema.

4.3 IL COINVOLGIMENTO DIRETTO.

Se qualche collega volesse cimentarsi nella politica dovremmo cercare in tutti i modi di favorirne l'elezione: nessun consulente del lavoro è parlamentare italiano o europeo, a fronte di moltissimi avvocati o commercialisti.

Non sono personalmente favorevole al partito dei professionisti ma trovo che se qualche collega dovesse candidarsi al parlamento italiano o, ancor meglio, a quello europeo, dovremmo cercare di sostenerlo il più possibile.

4.4 L'AZIONE PARLAMENTARE

Per azione parlamentare intendo non solo e non tanto azione di lobby, che pure deve essere esercitata ma che, come detto prima, è molto più efficace se svolta nel collegio elettorale di provenienza del parlamentare, azione continua di produzione di studi, pareri e statistiche sui provvedimenti in discussione e anche a livello propositivo per nuove leggi o per la modifica di vecchie.

Anche questa importantissima azione dipende in gran parte dalla efficienza di un **Centro Studi e Ricerca** che sia in grado di garantire il necessario supporto.

5 IL RUOLO DEL CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ORDINE

5.1 IL RUOLO ISTITUZIONALE

I compiti del Consiglio Nazionale dell'Ordine sono fissati dalla legge, non si pretende pertanto di stravolgerli ma semplicemente di suggerire che occorre potenziare enormemente la funzione di controllo sull'operato degli iscritti e, conseguentemente, di tutela della fede pubblica.

Il nostro consiglio nazionale dell'ordine dovrà sicuramente riscrivere, e già lo sta facendo, le regole deontologiche, modificando quegli aspetti che appaiono superati dai tempi o che costituiscono un impedimento rispetto alle altre categorie professionali, primo fra tutti il divieto a fare pubblicità che va certamente rimosso ma anche regolamentato, ad evitare le forme più spinte, le offerte speciali o i tre per due.

Occorrerà rivedere le modalità delle azioni disciplinari per rafforzare la difesa della professione e anche formulare i principi per controllare non solo all'atto dell'esame di abilitazione ma anche successivamente i requisiti di professionalità degli iscritti.

La riforma della legge 12/79 è pronta, occorrerà avere il coraggio e la forza di presentarla al più presto affinché la scelta di procedere ad una riforma complessiva e non solo all'elevazione del titolo di studio non risulti una scelta sbagliata.

La gestione della certificazione di qualità negli studi professionali e la cura dell'aggiornamento degli iscritti sono altrettanti irrinunciabili compiti del consiglio nazionale dell'ordine che dovrà anche proseguire nella corretta gestione dei rapporti con le altre professioni, oggi forse più convinte che in passato a costituire un fronte comune ma sempre pronte a prevaricare tutto e tutti pur di apparire i "primi della classe".

5.2 IL PROGRAMMA DEL NUOVO CONSIGLIO

E' stato ampiamente illustrato dalla Presidente Perini, dibattuto approfonditamente nell'ANCL e nella categoria e ampiamente condiviso.

Scaturisce da una logica di continuità d'azione con il recente passato e, pur senza volerlo qui ripetere ne riepilogo i punti salienti:

- portare a termine la riforma L12/79;
- portare a termine la riforma L249/91;
- rivedere il codice deontologico;
- intervenire nella riforma universitaria per favorire la creazione del diploma di laurea in consulenza del lavoro;
- curare un movimento europeo di professionisti del lavoro che faccia seguito all'esperienza di Maratea;
- perfezionare il **Centro Studi e Ricerca** affinché diventi una struttura autonoma a supporto della categoria;
- svolgere il 4° Congresso di categoria;
- pianificare corsi di formazione permanente dei **Consulenti del lavoro**;
- potenziare la presenza sulla stampa;
- potenziare i contatti con il mondo politico.

5.3 I RAPPORTI FRA ANCL E CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ORDINE

Intanto possiamo affermare che nel triennio appena trascorso, i rapporti sono stati improntati alla cordialità, il che ha reso possibile una collaborazione costante, di confronto anche critico ma sempre e comunque sereno, dal quale credo siano venuti buoni frutti.

La categoria ha premiato questa scelta e ha attribuito alla lista proposta dall'ANCL un successo plebiscitario che ci conforta e ci riempie di orgoglio ma anche di grandi responsabilità; non ne sono preoccupato perché la grande sintonia di intenti del passato triennio ci accompagnerà ancora mentre la preparazione del programma elettorale del CNO ci ha confermato una visione comune e condivisa degli obiettivi e dei problemi. E' ovvio che i ruoli debbano essere differenti, che l'Associazione possa "osare" molto più della istituzione, possa spingersi oltre i limiti imposti all'Ordine professionale; è altrettanto ovvio che l'Associazione elabori le linee politiche del futuro e poi le proponga alla categoria affinché ne faccia programma politico dell'Ordine professionale ma tutto ciò risulta molto più facile se avviene in un clima di dibattito, anche serrato, ma accompagnato da stima reciproca, serenità di giudizio e spirito collaborativo.

Quanto al programma del CNO neoeletto non posso che dividerlo dal primo all'ultimo punto, in particolare ritengo fondamentale la ripresa di una iniziativa europea che dia seguito all'esperienza di Maratea, un'esperienza esaltante, forse fin troppo in anticipo sui tempi.

Oggi, dieci anni dopo Maratea, l'Europa è una realtà molto più tangibile; il trattato di Maastricht ha stabilito che le norme in materia di ambiente di lavoro, condizioni di lavoro, informazione lavoratori, uguaglianza uomo-donna e disoccupazione siano di competenza del Parlamento Europeo.

Per altro verso, proprio per garantire ai lavoratori la libera circolazione fra gli Stati Europei si fa stringente la necessità di elaborare un contratto collettivo di lavoro che detti criteri comuni minimi, almeno per la parte normativa.

Altro punto particolarmente importante del programma è quello relativo alla riforma Universitaria e al ruolo che in essa devono giocare i Consulenti del lavoro; un ruolo che può e deve portarci non solo al riconoscimento dello specifico titolo in consulenza del lavoro ma che deve vedere la categoria collaborare strettamente con l'Università, anche per fornire i docenti nelle materie "tecniche" e creare così nuove opportunità di lavoro.

Ma il tema forse più importante da sviluppare è il **Centro Studi e Ricerca** e mi scuso se sottolineo gli aspetti a prima vista più astratti del programma, lo faccio proprio per ribadire l'importanza, rispetto ai punti di più stretta attualità, che ognuno di noi è portato istintivamente a privilegiare.

Il **Centro Studi**, che chiamerei **Centro Studi e Ricerca**, deve diventare, come dice la Presidente Perini nel suo programma "una struttura autonoma a supporto della categoria", perché rappresenta il punto focale di ogni iniziativa, il centro motore di qualunque azione. Senza un **Centro Studi e Ricerca** efficiente non potremo avere propositività, visibilità sui media, formazione, esercizio del ruolo di parte sociale, rapporto con i politici, elaborazione di proposte, ecc. ecc..

Il **Centro Studi e Ricerca** dovrà diventare il fiore all'occhiello della categoria e l'ANCL, su un progetto così ambizioso, è disposta a rinunciare alla propria autonomia facendo confluire il proprio **Centro Studi e Ricerca** in una struttura unica ed efficiente, nel superiore interesse della categoria tutta.

6 LA PREVIDENZA DI CATEGORIA

6.1 IL RUOLO DELL'ENPACL.

Anche in questo caso enunciare astrattamente le funzioni del nostro ente di previdenza è molto semplice: deve garantire il pagamento delle pensioni amministrando al meglio il proprio patrimonio con rigorosi criteri di gestione e riduzione delle spese; malgrado i pochi mesi trascorsi dalle elezioni possiamo già affermare che qualche risultato in questa direzione comincia a vedersi e che il rigoroso controllo di gestione da noi voluto comincia a dare i primi frutti. La strada da percorrere è comunque ancora lunga e l'opera di risanamento appena iniziata, vedremo se le politiche di gestione attuate consentiranno di cancellare l'ultimo aumento del contributo fisso o, almeno, di finalizzarlo ad un miglioramento delle prestazioni pensionistiche ovvero per garantire agli iscritti la copertura del rischio malattia a mezzo di adeguate convenzioni.

6.2 LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE.

Ormai da un anno e mezzo abbiamo costituito Previclav ma la previdenza complementare di categoria non è ancora decollata e francamente non né comprendo il motivo, anche perché nei sondaggi che avevamo fatto prima della costituzione l'idea sembrava piacere molto.

Certamente saprete che allo stato attuale esiste un consiglio di amministrazione che possiamo definire un comitato promotore, composto da colleghi che per questo loro compito non percepiscono alcun compenso; è richiesta una preadesione, non vincolante, che comporta una spesa di £ 60.000 che servono a garantire un minimo di operatività per affrontare le spese postali e tipografiche ma sembra quasi che ogni iniziativa, anche quella teoricamente migliore, si areni quando a gestirla sono dei colleghi. Parlando a degli esperti non ho bisogno di riepilogare i meccanismi e le regole che sovrintendono alla previdenza complementare, che andrà comunque gestita, per legge, da professionisti del settore;

sono fermamente convinto, per come è stata disegnata legislativamente, che, trascorso un primo periodo di assestamento, i rendimenti, a parità di scelta di rischio, saranno grosso modo equivalenti o si differenzieranno per scarti percentualmente minimi; i vantaggi fiscali fra chi aderisce ad un fondo chiuso di categoria e chi ad un fondo aperto sono gli stessi, la mancanza del fine di lucro nella gestione del fondo di categoria consentirà di pagare le modeste spese di un consiglio di amministrazione pareggiando i costi con un normale assicuratore che opera con finalità di lucro. Oggettivamente parlando, dal punto di vista della convenienza economica, l'adesione ad un fondo chiuso di categoria oppure ad un fondo aperto sarà probabilmente indifferente; ma non riusciamo a fare altre considerazioni che non quelle economiche? Non riusciamo a vedere e comprendere che noi siamo gli esperti di previdenza e che noi dovremo dare consulenza in questa materia allorquando si tratterà di consigliare un lavoratore sulle scelte pensionistiche ovvero un'azienda sulle offerte previdenziali da proporre ai suoi dipendenti? Non vogliamo dare peso al fatto che sia i dottori che i ragionieri commercialisti hanno già raggiunto il numero minimo di adesioni e sono passati alla fase operativa? Non vogliamo dimostrare spirito di categoria e aderire ad una iniziativa che forse non ci farà guadagnare nulla ma neppure ci farà perdere, che però ci permetterà di sedere da pari a pari al tavolo delle trattative allorquando, prevedibilmente, le professioni cercheranno di mettere insieme i loro fondi di previdenza complementare? Vogliamo, in sostanza, imparare a fidarci dei nostri stessi colleghi quando, pur se doverosamente controllati, li mandiamo ad amministrare? Vogliamo confidare che si comportino correttamente e che facciano il comune interesse? Certo, una volta superata questa fase, dovremo ripensare alla filosofia degli investimenti mentre per l'immediato mi sento di proporre che nella modifica della L.249/91 si introduca per i neo iscritti, specialmente se giovani, la possibilità di rimandare il pagamento di contributi previdenziali per non gravare di costi eccessivi l'avviamento delle attività professionali, già di per sé così difficile.

Sono inoltre convinto che anche il nostro Ente di Previdenza non potrà non partecipare alla emozione, al sostentamento e all'utilizzo del **Centro Studi e Ricerca** di categoria.

6.3 I RAPPORTI NELL'ADEPP

Sono giustamente improntati al concetto che l'unione fa la forza e auguriamoci che proseguano sempre così. La previdenza dei professionisti costituisce sempre un'attrattiva per chi vorrebbe intrupparla nel carrozzone INPS o, comunque, limitarne nei fatti l'operatività e l'unità costituisce il modo migliore per resistere alle pretese. Non solo, ma i grandi numeri di iscritti che i 9 enti possono vantare consente di realizzare risultati inimmaginabili ad esempio sul fronte dell'assistenza sanitaria integrativa.

6.4 I RAPPORTI FRA ANCL ED ENPACL

Anche in questo caso non possiamo che ringraziare i colleghi della fiducia accordata all'ANCL, alla sua lista e al suo programma. Il Sindacato non rivendica con ciò primati sulle istituzioni ma pretende di lavorare insieme. Sono passati pochi mesi dal rinnovo ENPACL ma possiamo tranquillamente affermare che i risultati si vedono già. Il clima di serenità porta anche qui ad un cambiamento di metodi; che si evidenzia non solo nelle economie di gestione, di cui avremo esatta contezza nel prossimo bilancio ma in un clima diverso, nel quale i delegati si incontrano prima delle riunioni per approfondire l'Ordine del giorno e, attraverso un nuovo strumento, le news ricevono puntuale e minuzioso aggiornamento anche sull'attività del Consiglio di Amministrazione.

7 IL RUOLO DELL'ANCL

Parlando del ruolo, o meglio dei ruoli, dell'ANCL dobbiamo affermare preliminarmente una realtà molto semplice: il sindacato siamo noi e i colleghi ci hanno dimostrato di volere il sindacato e di voler credere nel sindacato a patto che questi non sia politicamente orientato, e noi possiamo fortunatamente dire che nella nostra categoria i sindacati non si connotano politicamente ma sono trasversali rispetto ad essa; un'altra condizione essenziale è che il sindacato non venga percepito come centro di potere: non è questo lo spirito che ci deve animare, il sindacato deve stimolare la partecipazione dei colleghi alla vita della categoria, favorire l'aggregazione e il dialogo, lo scambio di idee ed esperienze professionali, la solidarietà fra colleghi in modo che una rete di piccoli soggetti come sono i singoli professionisti, fortemente uniti in un'associazione, sia in grado di competere ad armi pari con le grandi società di consulting, con le centrali sindacali o con le associazioni datorili che si sono buttate sul mercato dei servizi professionali.

Il sindacato deve essere luogo di confronto di idee e scambio culturale di crescita umana e professionale e solo in quanto tale fucina di dirigenti di categoria.

In una moderna organizzazione associativa occorre inoltre:

- Creare il senso della sfida

non solo per i dirigenti nazionali ma anche per quelli regionali e provinciali che devono saper vedere l'Associazione in relazione alle future opportunità;

- Costruire una "ambizione condivisa"

perché la sfida funziona se le aspirazioni sono di livello elevato e condivise dalla base, che deve sentirsi emozionalmente coinvolta;

- Sviluppare l'identità collettiva

perché, pur senza perdere il senso della responsabilità individuale né la ricerca dell'apporto personale, è necessario supportare il senso di sfida, specie se ambizioso, con la condivisione collettiva che, come abbiamo più volte toccato con mano, è più facile realizzare se esiste un senso di urgenza o di pericolo;

- Costruire la flessibilità organizzativa

perché occorre valorizzare il caos come fattore di creazione originale, e l'individualità della ricchezza di cui ogni singolo è portatore in un contesto in cui l'ordine è sostituito da un caos permanente ma convogliato in senso produttivo;

- Creare processi dinamici

perché volendo valutare la emotività di ogni singolo si diluisce la chiarezza dei ruoli e vengono valorizzati i processi, non le strutture.

- Creare un disequilibrio dinamico

perché non vogliamo un sindacato statico e stabile, prevedibile e facile da controllare, ma costruire in maniera innovativa, su di un passato che rispettiamo, cercando così di rendere congruenti organizzazione e disequilibrio, obbligando i responsabili dell'organizzazione al confronto con i portatori di nuove conoscenze e idee; di conseguenza occorre una dirigenza che possieda capacità manageriali, che sappia separare la gestione amministrativa dalla direzione politica.

Qual è la funzione del sindacato se non quella di orientare le scelte della categoria che poi l'Ordine professionale, pur nella sua autonomia, dovrà attuare?

E allora, verso quale modello vogliamo portare la professione di Consulente del Lavoro? Abbiamo detto che la nostra professione nasce a supporto dell'impresa, con mansioni di tipo manuale che, nell'arco degli anni si sono trasformate in mansioni di tipo intellettuale. In parallelo le posizioni fra impresa e lavoratori sono mutate profondamente, passando da conflittuali a collaborative, con un coinvolgimento sempre maggiore dei lavoratori nella gestione delle imprese, tale da mettere in crisi la tradizionale formula del lavoro subordinato come sola "obbligazione di mezzi".

È fin troppo evidente che il Consulente del Lavoro del futuro non potrà limitarsi a gestire, sia pur attivamente, la parte "tecnica" della professione ma, pur senza, rinunciare ad essa, dovrà compiere quel salto di qualità che le porti ad accrescere le sue funzioni pubblicistiche e di certificazione per arrivare ad inserirle fra le attività proprie del Consulente del Lavoro, la cui opera potrà così caratterizzarsi come quella di Pubblico Ufficiale.

La cosa difficile, forse la più difficile, è quella di creare le condizioni per cui persone così orientate all'autonomia come i professionisti riescono ad individuare obiettivi e percorsi comuni. Trovare il modo di costruire un gruppo senza privare alcuno dei suoi componenti della propria unicità.

Possiamo definire un progetto, cercare di coinvolgere emotivamente e razionalmente le persone ma il progetto conserva sempre una dose di incertezza. Tuttavia, se vogliamo sopravvivere, dobbiamo restare sempre sulla cresta dell'onda, reinventarci continuamente e acquisire la consapevolezza che il punto di arrivo deve sempre coincidere con un nuovo punto di partenza; ma per realizzare anche una minima parte di tutto ciò è necessaria la partecipazione di tutti: non possiamo eleggere i nostri rappresentanti, siano essi del sindacato, del Consiglio Nazionale o dell'Ente di previdenza e poi disinteressarci di tutto. Se gli eletti non funzionano se ne eleggeranno altri e con ciò considerare esaurito tutto il nostro impegno.

E' così che vogliamo la nostra categoria? **NON CREDO.**

Un tempo, non molto lontano, tutto ciò che facevamo era organizzato e prestabilito, oggi : non è più così né lo sarà mai più in futuro; prendiamone atto, dovremo decidere e da soli se e quando creare il cambiamento; non solo, ma se non vogliamo andare indietro dobbiamo far partire la nuova ascesa quando siamo all'apice, nel punto più alto, in modo da proseguire la corsa a pieno regime. Il problema, però, è proprio questo, quando si è all'apice, quando tutto va per il meglio, sembra che non ci sia nulla da cambiare e ci vuole una buona dose di coraggio per dare il via alle nuove idee. La realtà ci insegna che, nella maggior parte dei casi, non si cerca il cambiamento fino a quando non si è toccato il fondo, fino a quando non si è spaventati. Si investe nei nuovi progetti solo allora, quando è troppo tardi.

La nostra categoria non ha raggiunto il fondo ma ha già superato il punto più alto: è ora di cambiare ma molti, drammaticamente, non se ne accorgono. Se ne accorgono, sulla loro pelle, i nostri giovani, proprio per questo più pronti a sostenere i nuovi obiettivi. Come i giovani ci sostengono nella ricerca di nuovi spazi, al contempo noi possiamo certo dimenticarci di loro quando si affacciano alla professione, e dobbiamo aiutarli fin da quando sono praticanti e si accingono ad affrontare l'esame. Abbiamo già iniziato a preparare un manuale di consulenza in materia di lavoro che chiederemo al Consiglio Nazionale dell'Ordine di adottare come testo ufficiale della categoria spingendo perché tale venga considerato anche dalle commissioni d'esame.

Dobbiamo continuare ad aiutarli anche ad iniziare la professione e l'ANCL lo sta già facendo attraverso un "prestato d'onore" che potrebbe essere ancor più vantaggioso se creassimo un fondo di garanzia; ma non è sufficiente: dobbiamo fare di più e rendere ancor più graduale il pagamento dei contributi di previdenza, magari rendendo possibile posticiparne il pagamento agli anni successivi, quando l'attività professionale sarà consolidata, così come già detto parlando di rapporti con l'ENPAAL.

Oltre a ciò il sindacato, nell'ambito di un progetto di collaborazione ad ampio spettro e con l'intento di essere utile a tutti, potrebbe creare per molti dei nostri giovani sbocchi professionali di tutto rispetto sia al servizio della categoria

come studiosi, ricercatori o relatori che in collaborazione con i colleghi già affermati che potrebbero avere necessità di giovani in grado di seguire una delle tante nuove branche in cui si va evolvendo la nostra professione.

I tempi sono maturi anche per studiare, individuare e rendere noti principi contabili in materia di lavoro che, similmente a quanto accaduto con i principi contabili emanati dai commercialisti, diventino un punto di riferimento per tutti gli esperti della materia.

Anche nella realizzazione di questi obiettivi diventa indispensabile l'apporto di un moderno **Centro di studi e Ricerca**, il fulcro attorno al quale finiscono per ruotare tutte le attività della categoria.

E proprio con il **Centro Studi e Ricerca** voglio chiudere questa proposta, un **Centro Studi e Ricerca** importante, che in un prossimo futuro possa trasformarsi in fondazione ma che sappia comunque rispettare e valorizzare quel patrimonio della categoria rappresentato dai centri studi provinciali, siano essi dell'Ordine, dell'ANCL o di altri sindacati; credo infatti che in un **Centro Studi e Ricerca** debbano trovare spazio tutti, purché diventi lo strumento, il mezzo attraverso il quale dare concreto sviluppo ad una nuova cultura di categoria.

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 ma che sappia tradurla in apporto positivo al lavoro di gruppo, così come avviene in una grande orchestra.

Un'associazione che sappia essere garanzia di un equilibrio fra le istituzioni della categoria, 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.

Un'associazione che sia capace di progettare per il "dopo", che sappia vedere più avanti, perché le radici del domani affondano nell'oggi, e prevedere il domani non con la sfera di cristallo ma con fiducia nelle proprie capacità e tanto lungimirante pragmatismo.

Roberto De Lorenzis
Segretario Generale Nazionale