Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

9° CONGRESSO NAZIONALE
Consulenti del Lavoro

27-28-29 Aprile 2017

NAPOLI

I nuovi scenari della professione
tra opportunità e regole

ATTI PREPARATORI DEL CONGRESSO

Con lo sguardo rivolto al futuro

di Marina Calderone, presidente del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro

Il IX Congresso Nazionale dei Consulenti del Lavoro è occasione per fare importanti riflessioni sullo stato di salute della professione e per tracciare le linee di azione future della Categoria.

Una professione giovane, seppur non più giovanissima, ha come imperativo quello di interpretare il proprio ruolo guardando al contesto in cui si sviluppa quotidianamente la nostra attività, ma con lo sguardo rivolto al futuro.

Il Consulente del Lavoro è sempre di più il professionista di riferimento della piccola e media impresa italiana e il grado di affidabilità e di gradimento della categoria è testimoniato dai numeri diffusi recentemente dall'INPS e che parlano di 1.483.000 aziende gestite.

Se associamo questo dato, di per sé già estremamente significativo, a quello degli 8 milioni di lavoratori assistiti, ci viene immediatamente restituita la visione di una professione che lungi dal potersi definire sazia dei risultati sin qui raggiunti, deve andare oltre e disegnare il contesto in cui opereremo negli anni a venire.

Dall'amministrazione del personale alla gestione globale della fiscalità e delle risorse umane di impresa.

Quello che potrebbe apparire uno slogan è invece la sintesi di un processo di crescita costante della nostra professione.

Nel corso del tempo abbiamo acquisito molte funzioni aggiuntive rispetto agli albori della professione, siamo cresciuti nella consapevolezza del nostro ruolo sociale e lavorativo, abbiamo intensificato il nostro investimento in cultura e formazione professionale, abbiamo ampliato le garanzie offerte alle imprese e ai lavoratori che si rivolgono giornalmente a noi.

Ci siamo aperti al confronto con le altre professioni ordinistiche, esercitando un ruolo di valorizzazione delle nostre prerogative senza mai operare per la sottrazione di specificità altrui.

In un contesto lavorativo ed economico attraversato da forti turbolenze, oggi rappresentiamo un baluardo di legalità imprescindibile.

Laddove alcuni teorizzano fantasiose applicazioni e letture delle norme, noi rispondiamo con il rispetto dell'etica del lavoro e proponiamo e divulghiamo l'Asse.Co, l'Asseverazione della correttezza contributiva e retributiva.

Laddove altri operano per intensificare il contenzioso in materia di lavoro, noi ci adoperiamo per sostenere la certificazione dei contratti, la conciliazione e l'arbitrato.

Il Legislatore ha compreso l'evoluzione della categoria e ne ha valorizzato l'impegno affidandole sempre nuove prerogative, sino a prevedere una funzione di assistenza e difesa delle ragioni del lavoratore nelle procedure conciliative.

Oggi una categoria che cresce nella consapevolezza del suo ruolo, comprende che è necessario guardare con attenzione ai processi di evoluzione accompagnando i giovani italiani nella scelta di un percorso lavorativo di qualità com'è quello rappresentato dalle funzioni professionali.

Le 27 professioni ordinistiche italiane rappresentano il sapere intellettuale del nostro Paese e, per non disperderlo, è indispensabile che tanti giovani possano accedere al nostro circuito e possano restarvi, senza rischiare di concludere brevemente la loro esperienza professionale.

La ricerca commissionata dall'Enpacl al Censis, restituisce l'immagine di una categoria che ama la propria professione e dei clienti che considerano indispensabile la nostra presenza, soprattutto laddove sono in corso importanti processi di mutazione delle realtà aziendali.

Credere nei giovani, effettuare investimenti strategici per migliorare la qualità degli strumenti tecnologici da mettere a disposizione dei singoli studi professionali, implementare percorsi di welfare professionale che cementino il principio della solidarietà tra generazioni, valorizzare tutte le funzioni professionali, sostenere il reddito della categoria impegnandoci a promuovere l'equo compenso dei professionisti, valorizzare il nostro ruolo di promozione delle politiche attive per il lavoro, tutte queste sono solo alcune delle riflessioni e delle proposte che saranno presentate al nostro Congresso e che, ancora una volta, affronteremo e condurremo INSIEME.

Buon Congresso a Tutti Noi!

I TEMI DEL CONGRESSO

I^ PARTE

LAVORO E COSTITUZIONE

"È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di fatto che impediscono questa piena libertà e questa piena partecipazione".

a cura di Giovanni Maria Flick, presidente emerito della Corte Costituzionale

Per rileggere e per riscrivere la Costituzione occorre ricordare alcuni principi e valori fondamentali regolatori della convivenza civile che sono presenti in essa. Tra loro assume un particolare rilievo lo strettissimo nesso che unisce "in matrimonio" due pilastri della nostra vita democratica: la dignità ed il lavoro. Quest'ultimo altrimenti diverrebbe lavoro forzato e schiavitù; non c'è, non ci può essere lavoro senza dignità né dignità senza lavoro (nel senso di contributo alla società, come previsto dall'art. 4 2° comma.

La Carta costituzionale è un "documento per tutti", in quanto immediata e semplice da comprendere. Con chiarezza e semplicità, in particolare, l'art. 3 fissa il fondamentale principio della pari dignità sociale accanto a quello di eguaglianza formale e si riferisce a tutti, cittadini e lavoratori. Ad essi deve essere garantita da un lato il pieno sviluppo della persona umana, la libertà e l'eguaglianza di fronte agli ostacoli di ordine economico e sociale; dall'altro lato la piena partecipazione alla vita economica, politica e sociale. È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di fatto che impediscono questa piena libertà e questa piena partecipazione.

Un'altra norma caratterizzante quel "matrimonio" si individua nell'articolo 36, dal quale si ricavano interessanti spunti in materia di famiglia, retribuzione e definizione ampia del lavoro; nonché nell'art. 37, sull'eguaglianza per la donna lavoratrice e la compatibilità tra lavoro e funzione familiare di essa. L'art. 36 in particolare stabilisce il diritto del lavoratore ad una retribuzione proporzionata all'attività svolta e sufficiente ad assicurare a lui e alla sua famiglia un'esistenza dignitosa. La retribuzione esce, dunque, dalla logica dello scambio: lavoro contro denaro. Ci si allontana dal c.d. sinallagma, uscendo dalla logica del puro profitto, in quanto la retribuzione diviene il mezzo per la realizzazione della personalità del lavoratore e della sua famiglia in termini di dignità.

Anche altre norme costituzionali sono emblematiche del "matrimonio" tra la dignità ed il lavoro. In primo luogo l'articolo 1, stabilendo che "L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro", fissa il principio secondo cui il fondamento della democrazia si individua non solo nella garanzia dell'uguaglianza, ma anche nella tutela del diritto al lavoro.

Analizzando l'articolo 4 si rileva ulteriormente come il lavoro rappresenti l'unico diritto fondamentale richiamato nella prima parte della Costituzione, sia in termini di diritto al lavoro, sia in termini di impegno della Repubblica a rendere effettivo tale diritto. Peraltro, il "diritto al lavoro" si affianca al "dovere di lavoro", inteso come il dovere di assicurare la propria partecipazione alla "vita comune". In questo senso l'articolo 4 rende esplicito il contenuto dell'articolo 2: ci sono dei diritti inviolabili, ma ci sono anche dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale, tra i quali, ad esempio, si individuano il diritto-dovere di voto, quello di servizio alla Patria (un tempo quello

militare, ora quello civile) ed il dovere tributario, tenendo presente che quest'ultimo è figlio di quel matrimonio tra lavoro e dignità sopra menzionato.

Proseguendo la disamina, giova evidenziare che secondo l'articolo 35 la Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni, nel modo più ampio possibile, senza distinzioni tra i lavori e le forme di lavoro, ferme restando le loro diverse e specifiche capacità. Conferma di ciò si individua nella realtà attuale, caratterizzata dalle continue "battaglie" delle c.d. partite IVA e di tanti piccoli professionisti "per sopravvivere"; per vedersi riconoscere il diritto ad una retribuzione dignitosa ed adeguata; per distinguere il lavoro professionale dal "servizio" nell'impresa.

Infine, va ricordato l'articolo 41, che qualifica "la dignità umana come limite alla libertà di iniziativa economica" e di impresa. Tale norma è fondamentale per definire il perimetro in cui affermare il lavoro e i suoi diritti.

A tal fine, è necessario cogliere il significato sia della dignità sia del lavoro come inseriti nella Costituzione. La dignità costituisce un concetto filosofico astratto, che rischia di restare tale o di trasformarsi in una specie di ordinanza di polizia o in un manuale di educazione: troppi soggetti smettono di essere dignitosi per diventare o restare dignitari. Ma la dignità nella Costituzione rappresenta al tempo stesso un concetto estremamente concreto e riguarda la pari dignità sociale: quella del disoccupato, del migrante, del detenuto, dell'anziano, del malato, del bambino; la dignità di tutti quei soggetti per i quali la Costituzione pone un traguardo di parità sociale, che si realizza soprattutto attraverso il lavoro.

Relativamente a quest'ultimo va detto che la sua definizione fondamentale è specificata soprattutto dall'articolo 1 e dall'articolo 3, in quanto la nostra Costituzione è e dovrebbe essere inclusiva, non esclusiva. Nella nostra Costituzione il concetto di cittadinanza non vale ad escludere coloro che non sono cittadini, ma agevola il processo di acquisizione della cittadinanza per tutti coloro che sono meritevoli per lavoro, presenza ed impegno sociale. Nella nostra Costituzione la definizione del lavoro non esprime una situazione di privilegio, ad eccezione di coloro che sono più deboli.

Nella scrittura della Costituzione prevalse la definizione "l'Italia è una Repubblica fondata sul lavoro" rispetto all'altra definizione "l'Italia è una Repubblica di lavoratori". Per evitare il rischio di una concezione classista (solo chi è nella classe dei lavoratori ha certi diritti), si è preferito oggettivare il concetto di lavoro. Tale scelta è stata fondamentale ed ineliminabile per la democrazia, come ebbe a ricordare uno dei padri costituenti più autorevoli, Umberto Terracini, a proposito del dibattito in Assemblea Costituente sul lavoro.

Nell'ambito del diritto che regola i rapporti tra i privati, il costituente ha scelto di costituzionalizzare solo il diritto del lavoro e non anche il diritto civile ed il diritto commerciale. Ciò in quanto il lavoro, nella forma più ampia ed onnicomprensiva, con tipologie ed esigenze diverse, costituisce il fulcro della nostra convivenza. A tale fine, è necessario che il lavoro sia effettivo; abbia caratteristiche non di precarietà, non di insicurezza; non sia sottoposto solo alle logiche del mercato.

Tuttavia, oggi, si sono capovolti l'equilibro e la sequenza tra la cultura (come indicazione di fondo costituzionale), la politica (come applicazione della cultura) e l'economia (come traduzione in chiave economica della cultura). Infatti, oggi ci si confronta con una economia finanziaria che prevale sull'economia reale; non è più legata alla produzione in sé, ma è indirizzata alla produzione del denaro dal denaro, al gioco, all'algoritmo, ai derivati, alla dimensione virtuale. Tutto ciò si riflette in negativo soprattutto sulla creazione dei posti di lavoro e sulla stabilità sociale.

Seguendo questa logica, tutte le risorse vengono dirottate (compreso il lavoro) laddove è più conveniente per il profitto, con conseguente sfruttamento dell'uomo e con inevitabili fenomeni di instabilità finanziaria. Ciò, inoltre, condiziona la sovranità degli Stati, perché troppo spesso le dimensioni istituzionali e la stessa sovranità vengono condizionate dagli andamenti dei mercati finanziari e dai profeti di tali mercati: le società di *rating*. Si rischia così di indebolire pesantemente

la sovranità dei singoli paesi, la loro tradizione, la loro dimensione istituzionale, riconducendo il tutto in una economia globalizzata, che tende essenzialmente e soprattutto alla logica del profitto.

È questo è il vero problema da affrontare e risolvere con le riforme che dovranno essere attuate. Il predominio dei mercati finanziari crea disoccupazione, crisi di una identità nazionale tradizionalmente fondata sul lavoro, sulla cittadinanza, sul collegamento con il territorio. Così si eliminano sicurezza e stabilità del posto di lavoro e si privilegiano la delocalizzazione del lavoro e la sua precarietà. La conseguenza sostanziale, dunque, si risolve nella radicalizzazione di una crisi della connessione tra la dignità del lavoro retribuito e l'esistenza libera e dignitosa: va in crisi soprattutto la spinta verso l'eguaglianza nel rapporto tra chi lavora per vivere e chi può vivere senza lavorare.

Alla luce delle argomentazioni precedenti è alto il rischio che il tradimento della Costituzione diventi reale.

Come reagire? Certamente può essere utile e necessaria l'emanazione di leggi e regole, che promuovano la crescita, la riorganizzazione delle infrastrutture della burocrazia, della giustizia, le condizioni per favorire investimenti. Ma non si può prescindere anche e soprattutto dal recupero di una "cultura dei valori" (così come suggerito dal pontefice Francesco). Occorre riscoprire alcuni valori fondamentali della nostra Costituzione, valori che sono anche cristiani: la solidarietà e l'umanesimo integrale sono essenziali per sopravvivere.

La nostra Costituzione, nonostante la sua complessità, può riassumersi in due definizioni: una definizione di "merito" e una di "metodo". La definizione di "merito" è insita nel principio secondo cui il valore fondamentale, che riassume tutti i valori della Costituzione stessa, è quello della pari dignità sociale che consente la condivisione. In esso il lavoro occupa una posizione fondamentale.

La definizione di "metodo", basilare per la laicità della Costituzione, va individuata nel riconoscimento della essenzialità del dialogo e nella capacità di affermare i propri valori nel confronto con gli altri, senza arroccarsi, senza prevaricazione. Su questa strada si potranno e si dovranno riesaminare ed affrontare i temi della disciplina del diritto del lavoro e del diritto al lavoro, nei termini tracciati dalla Costituzione.

IL DIRITTO DEL LAVORO: LA MODERNITÀ DI UN CONCETTO ABUSATO

"Una Repubblica fondata sul lavoro, autonomo e subordinato"

La nostra Carta fondamentale è fondata sul principio lavorista, come dichiarazione dell'impegno sociale dello Stato repubblicano, la cui dimensione fondamentale è individuata nella promozione del lavoro quale criterio superiore di riconoscimento della dignità morale e sociale dei cittadini, strumento primario per la realizzazione della giustizia sociale. Si tratta di un principio ispiratore e norma fondamentale del complesso di diritti e disposizioni costituzionali.

Sono davvero pochi i dubbi sulle intenzioni dei padri costituenti che hanno inteso il lavoro, fondamento della Comunità, riferito a qualsiasi attività utile sul piano sociale e riconosciuto tra i diritti inviolabili dell'uomo-cittadino. Il lavoro che compare nella formula della Costituzione è il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni e non è dunque prerogativa della classe lavoratrice[1].

In quest'ottica, l'art. 2 della Costituzione è la chiave di lettura e prospettiva del contenuto degli artt. 1 e 4, quale valorizzazione del lavoro come diritto-dovere e cardine dell'intero ordinamento, cui è informata la disciplina costituzionale del lavoro, quale fattore preminente della promozione della realtà sociale e politica. Non mero strumento di guadagno fine a sé stesso, bensì mezzo necessario alla promozione ed affermazione della persona e dei valori dalla stessa recati, centro dei diritti fondamentali e dei doveri connessi, e per la realizzazione della dignità anche attraverso la solidarietà, ulteriore criterio fondante dell'intero diritto del lavoro.

Concetti che conducono e rappresentano inoltre la chiave interpretativa dell'art. 35 della Costituzione che, anche nell'individuare i princìpi relativi ai rapporti economici, afferma la tutela del lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni. Se il lavoro nella Costituzione è protetto in tutte le sue forme ed applicazioni e se il lavoratore nella Costituzione è il termine con cui ci si riferisce a tutti coloro che spendono utilmente le proprie energie in una attività che ne realizzi, tra l'altro, la personalità e la socialità, non v'è dubbio della necessità, definitivamente matura, di un approccio teso al riconoscimento della pari dignità costituzionale di qualsiasi forma di lavoro abbandonando la pretesa esclusività delle esigenze di tutela pressoché riservate al lavoro subordinato, soprattutto quando, alla luce dell'attuale realtà economica, è evidente il momento di crisi – non solo economica – anche delle altre categorie di lavoratori, professionisti *in primis*.

Perché, come pure è stato affermato, "la vera differenza non è tra dipendenti e non dipendenti, ma tra chi versa nella situazione di inferiorità che conduce a dover svolgere una attività lavorativa (di qualsiasi genere) e chi invece non versa in questa situazione e dunque non ha bisogno di lavorare per vivere" [2]. Perciò è condivisibile l'auspicio del ritorno al *lavoratore*, inteso come persona che costituisce un progetto di vita, "perché, in fin dei conti, quando il lavoro personale è fattore costitutivo dell'attività altrui, implica dipendenza economica e condiziona scelte di vita, allora, nonostante lo storico steccato che divide il mondo del lavoro in ragione del tipo di contratto, è il compromesso politico che sta alla base della Costituzione sociale a essere messo in gioco"[3].

E allora è necessaria una revisione, impropria, dell'approccio al diritto ed al mondo delle tutele del lavoro, che tenda alla valorizzazione indifferenziata dei diritti fondamentali dei lavoratori. È necessaria una revisione, perché l'esclusività della considerazione del mondo del lavoro in termini riferiti soltanto al tipo subordinato è evidentemente anacronistica ed insoddisfacente. La revisione è

[1] G. Zagrebelsky, Fondata sul lavoro. La solitudine dell'articolo 1, 2013, 20.
[2] G. Colavitti, La libertà professionale tra Costituzione e mercato. Liberalizzazioni, crisi economica e dinamiche della regolazione pubblica,2012, 41.
[3] F. Martelloni, Uno statuto del lavoro oltre la subordinazione nel solco del disegno costituzionale, in (a cura di) A. Perulli, L'idea di diritto del lavoro, oggi. In ricordo di Giorgio Ghezzi, 2016, 234 ss.

impropria perché alla luce di quanto premesso rappresenta una tensione verso la (ri)scoperta della portata effettiva dei canoni originari della Costituzione che mai ha escluso dal suo alveo alcuna forma di lavoro, ma a ciò è stata casomai piegata dall'agone politico e dalle convenienze del tempo. Norme e princìpi inderogabili, che proprio in quanto intimamente connessi e tesi alla tutela della persona-lavoratore, non possono essere intesi in termini esclusivi ma, necessariamente, onnicomprensivi.

Sulla scorta di tali considerazioni, ben venga la riforma e lo Statuto del lavoro autonomo, laddove l'attenzione si muova, finalmente, verso cittadini che, al pari dei lavoratori subordinati, traggono, non senza sacrificio, sostentamento essenzialmente dalla propria attività lavorativa, potendo perciò versare in condizioni di bisogno ed assoggettamento del tutto simili a quelle dei lavoratori subordinati e come tali esigenti tutele identiche di garanzia del compenso, di protezione dalla dipendenza economica e dalla debolezza contrattuale, rispetto a contraenti antagonisti dal diverso peso specifico economico e contrattuale che riescono a porli, nel mutato contesto sociale e produttivo, in uno stato di soggezione, non dissimile dal *metus* attribuito al lavoratore subordinato. Perché "esiste una differenza ontologicamente irriducibile tra chi svolge una libera professione e chi esercita l'impresa. Come il lavoratore subordinato, il lavoratore professionista adempie all'obbligazione contratta con il cliente con il lavoro proprio, in modo totale o prevalente.[4]

Che sia dunque, il diritto del lavoro, definitivamente quella forza di riequilibrio sociale che già i padri costituenti avevano prefigurato, realizzazione della *democrazia del lavoro* quale espressione di tutela del lavoro in tutte le sue forme, garantendo a tutti i lavoratori, e non ad una sola classe, il pieno titolo di appartenenza alla comunità sociale.

EQUO COMPENSO E DIGNITÀ PROFESSIONALE

"L'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni"

Diversamente da altre esperienze costituzionali, dove il principio-valore della dignità dell'uomo è posto a fondamento dell'ordine sociale e predicato nel suo profilo di inviolabilità assoluta, in chiave di antimodello rispetto alle derive dello Stato totalitario[5], nella Costituzione italiana la dignità è declinata sempre in termini relazionali: nell'art. 2 della Costituzione, la troviamo nella forma di "dignità sociale"; nell'art. 36 Cost. se ne parla ancora in relazione alla retribuzione del lavoratore, che non deve essere solo correlata alla qualità ed alla quantità del lavoro prestato, ma deve comunque assicurare una esistenza libera e dignitosa al lavoratore stesso ed alla sua famiglia. Quella della Costituzione italiana è dunque una dignità intesa in un'accezione molto "concreta", tutt'altro che un principio astratto: è la dignità dell'uomo collocato all'interno delle relazioni sociali dove esprime la propria personalità, esercita i suoi diritti ed adempie ai propri doveri[6]. E il primo sistema di relazioni sociali nei quali l'uomo è inserito è quello del lavoro, inteso appunto come espressione della personalità sociale dell'uomo, secondo la lezione di Costantino Mortati[7]. E infatti la fondazione della Repubblica democratica sul lavoro (art. 1 Cost.) non ha solo il significato di rifiutare il privilegio e di

[4] G. Colavitti, *cit.*, 43.
[5] La legge fondamentale tedesca principia proprio, come noto, con la proclamazione della inviolabilità della dignità umana; cfr. P. RIDOLA, Diritto comparato e diritto costituzionale europeo, Giappichelli, Torino 2010, 79 e ss.
[6] J. MARITAIN,Umanesimo integrale, 1° ed. Parigi 1936.
[7]C. MORTATI, Il lavoro nella Costituzione, in Il diritto del lavoro, 1954, I, 149-212, ora in L. GAETA (a cura di), Costantino Mortati e "Il lavoro nella Costituzione": una rilettura, Milano, Giuffrè, 2005, 12.

promuovere un criterio di organizzazione della *res publica* basato sul merito, ma anche quello di valorizzare qualsiasi forma di contributo che ciascuno può dare al benessere ed al progresso della società. E dunque, collegando l'articolo primo della Costituzione con l'articolo 35, con cui non a caso comincia il titolo terzo della Costituzione dedicato alla disciplina dei rapporti economici, potremmo dire che l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni.

Per troppo tempo, nonostante un quadro costituzionale inequivocabile, il lavoro dei professionisti è stato considerato "figlio di un Dio minore". La disattenzione per il comparto del lavoro autonomo e professionale ha infatti costituito il rovescio della medaglia di una vasta produzione normativa di tutela del lavoro subordinato da un lato, e, dall'altro lato, di una altrettanto ampia azione di sostegno ed incentivazione del mondo delle imprese, lasciando i professionisti italiani in una condizione di ontologica minorità, senza le tutele del lavoro dipendente, e senza le misure promozionali del comparto delle imprese.

Ora il clima sembra finalmente essere cambiato.

Ne è segno evidente il disegno di legge recante *"Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato"*, approvato dalla Camera dei deputati il 9 marzo 2017, ed ora all'esame della 11esima Commissione (Lavoro e previdenza sociale) del Senato (AS 2233-B).

Questa iniziativa supera la tradizionale ristretta visione del lavoro limitata al solo lavoro subordinato, e può contribuire a superare quel vero e proprio "oscuramento" dell'art. 35 della Costituzione che la dottrina ha opportunamente segnalato[8], per muovere finalmente verso una tutela del lavoro in quanto tale, o del "lavoro senza aggettivi", per riprendere una felice formula proposta da Massimo D'Antona[9]. L'intervento muove infatti dalla consapevolezza della natura di soggetto debole del rapporto contrattuale che sempre più spesso assume il professionista nei confronti del committente, in un contesto segnato da una sensibile diminuzione dei redditi, e propone dunque misure di riequilibrio quali la repressione di condotte «abusive» (modifica unilaterale delle condizioni del contratto, recesso senza congruo preavviso, termini di pagamento superiori a sessanta giorni).

Il provvedimento rappresenta dunque una svolta politica assai significativa. E tuttavia non affronta il tema centrale dell'«equo compenso» del professionista. Se il lavoro nella Costituzione è protetto in tutte le sue forme ed applicazioni, se il lavoratore è il termine con cui in Costituzione ci si riferisce a tutti coloro che lavorano, e non ad una sola classe sociale, quella dei salariati, allora anche il professionista ha diritto ad un compenso proporzionato alla quantità e qualità del lavoro svolto, sufficiente per un'esistenza libera e dignitosa, come sancito dall'articolo 36 della Costituzione. Senza un equo compenso, la dignità del professionista è a rischio.

Il Legislatore è già intervenuto di recente in un settore dove gli abusi segnalati risultavano macroscopici, promuovendo l'equità retributiva nel settore giornalistico (legge 233/2012). La stessa giurisprudenza si è accorta del fenomeno e ha intrapreso una faticosa opera di riequilibrio (cfr. Cass. sez. lav. 22 settembre 2010, n. 20269 che collegava l'inderogabilità dei minimi tariffari – anche – a ragioni di tutela del lavoratore nella prestazione d'opera intellettuale). Proprio di recente la Cassazione ha ricordato la necessità di rispettare il canone del «decoro della professione» nella liquidazione dei compensi professionali dell'avvocato ad opera del giudice, ravvisando nell'articolo 2233, comma 2 c.c., un limite invalicabile, perché non siano liquidate ai difensori «somme praticamente simboliche, non consone al decoro della professione» (Cass. civ., sez. 6, 30 novembre 2016, n. 24492). Il concetto di decoro altro non è che quello di dignità applicato al settore delle professioni: decoro significa proprio null'altro che dignità professionale. È allora urgente estendere

[8] U. ROMAGNOLI, I diritti sociali nella Costituzione, in Dir. lav. merc., 2005, 521.

[9] M. D'ANTONA, Limiti costituzionali alla disponibilità del tipo contrattuale nel diritto del lavoro (1995), ora in ID., Opere, a cura di B. CARUSO e S. SCIARRA, I, Milano, 2000, 218-219.

la tutela già prevista per i giornalisti anche alle altre professioni: per equo compenso si intende la corresponsione di un compenso proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro svolto, tenendo conto della natura, del contenuto e delle caratteristiche della prestazione professionale. Un criterio ragionevole per stabilire la misura del compenso equo potrebbe essere, ferma restando la discrezionalità del giudice nel valutare caso per caso le patologie del rapporto, il riferimento ai parametri vigenti: si tratta di norme statali, fissate dal Ministro vigilante, che non possono essere qualificate come intese restrittive della concorrenza, secondo il consolidato insegnamento della Corte di giustizia, ribadito anche di recente (Corte di giustizia, 8 dicembre 2016, cause riunite C-532/15 e C-538/15). La legge potrebbe dunque stabilire una presunzione in base alla quale, salva prova contraria, il compenso inferiore ai minimi stabiliti dai parametri vigenti si presume iniquo. Ne dovrebbe derivare la nullità delle clausole contrattuali difformi, relativa e parziale: nullità relativa, perché dovrebbe essere fatta valere solo dal professionista, considerato quale parte debole del contratto; parziale, perché sarebbe ragionevole non travolgere per intero il contratto d'opera professionale, bensì caducare solo le previsioni contrarie all'equo compenso.

ETICA E DEONTOLOGIA

Se noi pensassimo che il valore fondante della professione fosse la speculazione economica del capitale perderemmo l'equa misura della professione medesima. Se noi traducessimo il nostro libero giuramento alla professione in un'adesione alla concorrenza di mercato ci perderemmo nelle insidie perverse di quello stesso mercato. L'ambito della scommessa previsionale di forti guadagni a prescindere, propri di una logica finanziaria pura, non può conciliarsi con lo spirito sociale di una professione umanistica, in quanto finalizzata alla realizzazione del valore "uomo". La sostanziale differenza dell'arte liberale rispetto all'attività produttiva si enuclea nel diverso livello di destinazione del risultato finale da raggiungersi, laddove l'arte liberale mira alla produzione di un reddito temperato in una logica caratterizzata dall'etica della reciprocità.

Questa *si riferisce all'equilibrio in un sistema interattivo tale che ciascuna parte ha diritti e doveri; la norma secondaria della complementarietà afferma che i diritti di ciascuno sono un dovere per l'altro"*[10]. Ma la reciprocità del professionista non si esaurisce in un asettico accordo perimetrale di aree di diritti, dovendosi permeare di un'aspirazione ad un tempo solidaristica e pubblicistica.

La solidarietà etica di una Categoria professionale raccoglie tutta una tradizione di pensiero classico, sia laica sia religiosa, che individua nella regola di rispetto solidale una base indispensabile nello sviluppo della pacifica convivenza degli individui. Il "non fare agli altri ciò che ti riempirebbe di ira se fatto a te dagli altri" di Socrate va necessariamente coniugato con la convinzione che il rispetto di una regola, disegnata nell'interesse di una collettività, realizza una virtuosità di sistema, che attribuisce ai componenti di quella collettività un bene più importante di quello cui aspira l'individualistica ricerca del proprio successo. La professione non nasce nell'individualità anarchica della realizzazione di sé stessi, ma nell'esplicazione di sé stessi identificati nella "Regola etica di sistema". La deontologia, quindi, realizza in ambito professionale la Regola in cui tutti devono riconoscersi non per un semplice atto di dovere, ma per una seria convinzione di indispensabilità, realizzando il rispetto di tale Regola medesima una logica inconfutabile.

[10]Marc H. Bornstein, *Handbook of Parenting*, Lawrence ErlbaumAssociates, 2002, p. 5. ISBN 978-0-8058-3782-7Seealso: William E. Paden, *Interpreting the Sacred: Ways of ViewingReligion*, Beacon Press, 2003, pp. 131-132. ISBN 978-0-8070-7705-

Il professionista esplica sé stesso e la sua attività nei confronti della collettività in virtù di un riconoscimento pubblico (delega), conseguente prima al superamento di un esame, poi al mantenimento di una iscrizione all'Ordine professionale. Il riconoscimento pubblico delegatorio ha la natura di un'investitura (laica) che autorizza il professionista a disporre dei diritti e degli interessi individuali e collettivi nel senso della legge. Non esiste, quindi, logica professionale senza il riconoscimento del valore etico della "Regola professionale", di cui l'Ordine professionale è l'unico custode.

Il tentativo di soppressione degli ordini sembra non rispondere ad una logica di ristrutturazione dello Stato, ma più semplicemente ad uno spossessamento di competenze, al fine di attrarre le medesime verso "il capitale", che diverrebbe l'unico contraddittore della Pubblica Amministrazione nell'unica logica conosciuta del profitto, senza regole, poiché non troverebbe più cittadinanza la essenzialità deontologica della singola professione. La concorrenza vera tutelata dall'Ordine, ente di diritto pubblico, nell'ambito di una garanzia di conoscenza professionale necessaria, lascerebbe il posto ad un sistema di oligopolio, dove la conoscenza del singolo perderebbe l'autonomia propria dell'arte liberale, divenendo propedeutica ad un profitto di mercato, in cui verrebbero a confondersi i controllanti con i controllori. L'oligopolio dei servizi professionali in dote al capitale porterebbe all'inevitabile massimizzazione del profitto e, quindi, ad un sicuro innalzamento del prezzo del servizio professionale spossessato agli ordini. Questi ultimi, in realtà, rappresentano la garanzia statale del giusto accesso professionale, alimentando una concorrenza in cui il profitto trova una sua umanizzazione nel controllo dell'Ordine stesso sul rispetto della dignità e del decoro della professione, anche delimitato dalle indicazioni della tariffa. Peraltro, la dignità ed il decoro menzionati sono a tutela dell'affidamento dei terzi, destinatari dell'opera del professionista e sono la necessaria specificazione del principio civilistico della correttezza e buona fede, attesa la particolare importanza dell'opera professionale, che è volta a soddisfare esigenze primarie del cittadino. Il contenuto dell'impegno ordinistico è coltivato nella crescita dell'individuo professionista nella sua globalità, poiché la prestazione professionale non si compone unicamente di profitto, ma di impegno e qualità della prestazione medesima. In verità, mentre nel sistema oligopolistico (capitalistico puro) è l'offerta che determina il prezzo, portando sempre più profitto agli offerenti, non essendovi regole di mercato, nel sistema attuale, fondato sugli ordini, il prezzo viene calmierato nel sistema di controllo operato dagli ordini stessi.

La concorrenza perfetta non può essere ottenuta senza regole: la mano invisibile, così tanto decantata dai teorici del liberismo, quale provvidenza genetica del sistema economico libero, realizza un'utopia.

L'esercizio della professione intellettuale, cosi come definita dall'art. 2229 e ss. del codice civile, riveste un ruolo centrale nello sviluppo di una società democratica, essendo fuori dubbio che il libero pensiero sia custodito nella tutela garantita dalla legge codicistica e costituzionale. La legge, riconoscendo il valore sociale di determinate professioni, il cui svolgimento richiede una adeguata formazione culturale, scientifica e tecnica, favorisce l'autonomia decisionale del professionista a tutela degli interessi della collettività. L'iscrizione all'albo professionale, avendo carattere costitutivo di uno status professionale, imponendo a chiunque di prendere atto che il soggetto, cui essa si riferisce, ha il diritto di svolgere anche nei confronti dei terzi l'attività connessa con quello status, garantisce lo sviluppo autonomo del libero pensiero dell'individuo. Ovviamente, l'ordinamento, se da un lato attribuisce libertà di esplicazione della professione, dall'altro lato richiede a quest'ultima, sempre nell'interesse della collettività, di autoregolamentarsi attraverso la formazione di codici comportamentali contenenti precetti extragiuridici (*corpus* deontologico), ma obbligatori per gli iscritti all'ordine.

L'abolizione del sistema ordinistico creerebbe un pericoloso vuoto sociale, dilatando le distanze tra la "res pubblica" ed il cittadino, sia in termini di funzionamento dello Stato sia in termini di rispetto delle norme, poiché la regolamentazione della funzione statale *latu sensu* richiede conoscenze

culturali, tecniche e scientifiche, la cui acquisizione necessita di un percorso formativo riconosciuto dallo stato. Ne deriva che il sistema ordinistico riveste la funzione irrinunciabile di diretto collaboratore dello stato nella esplicazione della menzionata “res pubblica” a favore del cittadino.

Bibliografia

ALICI L., Filosofia morale, La Scuola, 2011

AA. VV., Amore e verità. Commento e guida alla lettura dell’Enciclica Caritas in veritate di Benedetto XVI, Paoline, Milano, 2009

AA. VV., Carità globale. Commento alla Caritas in veritate, LEV-AVE, Roma, 2009

AA. VV., Dizionario dei monoteismi, sotto la direzione di J. Patin e V. Zuber, EDB, Bologna, 2005

AA.VV., Economia e concezione dell’uomo, Franco Angeli, Milano, 2007

AA. VV., Enciclopedia Filosofica, a cura di V. Melchiorre, 12 vol.,Bompiani, Milano, 2006

AA. VV., Enciclopedia dell’Economia, Garzanti, Milano, 2001

AA.VV., Nuovo Dizionario delle Religioni, Edizioni Paoline, Roma, 2004.

AA.VV., Riscoprire le radici e i valori comuni della civiltà occidentale: il concetto di legge in Tommaso d’Aquino, a cura di F. Di Blasi, Rubbettino, Palermo, 2007

COMMISSIONE TEOLOGICA INTERNAZIONALE, Alla ricerca di un’etica universale: nuovo sguardo sulla legge naturale, LEV, Città del Vaticano, 2009

CUNICO G., Lettura di Habermas. Filosofia e religione nella società post-secolare, Queriniana, Brescia, 2009

DALLMAYR F., Il dialogo e le culture. Metodo e protagonisti, Marsilio, Venezia, 2010

CONTRASTO ALL’ABUSIVISMO PROFESSIONALE

“La consulenza del lavoro ai Consulenti del Lavoro”

L’ Ordine professionale dei Consulenti del Lavoro è un Ente di diritto Pubblico, posto "sotto l'alta vigilanza del Ministero della Giustizia e del Ministero del Lavoro", che, al fine di tutelare e garantire il cittadino in merito alla professionalità e alla competenza del professionista, svolge le attribuzioni di tutela e controllo indicate dalla legge.

L’art. 1, comma 1, D.P.R. 137/2012 (Regolamento recante riforma degli ordinamenti professionali), prevede che:

a) per «professione regolamentata» si intende l'attività, l'insieme delle attività, riservate per espressa disposizione di legge o non riservate, il cui esercizio è consentito solo a seguito d'iscrizione in ordini o collegi subordinatamente al possesso di qualifiche professionali o all'accertamento delle specifiche professionalità;
b) per «professionista» si intende l'esercente la professione regolamentata, di cui alla lettera a).

In particolare, tra le attribuzioni, si sottolinea:

- la formazione e la tenuta dell'Albo;
- la fissazione del contributo annuo dovuto dagli Iscritti per sopperire alle spese di funzionamento; amministrare i proventi e provvedere alle spese, compilando il bilancio preventivo e il conto consuntivo annuale;
- la vigilanza e la tutela della professionale;
- la conservazione del decoro dell'Ordine, reprimendo gli abusi e le mancanze di cui gli Iscritti in violazione al codice deontologico;
- il controllo sull'assolvimento dell'obbligo inerente alla "formazione continua permanente" (per evitare il decadimento della professione).

Particolarmente significativo risulta il ruolo di terzietà e sussidiarietà, che il Consulente del Lavoro assume nei confronti della Pubblica Amministrazione.

- Oltre all'elaborazione del libro unico e alla predisposizione degli adempimenti relativi, l'ambito professionale del Consulente del Lavoro comprende:
- genesi, definizione, evoluzione di un rapporto di lavoro: gestione di tutti gli aspetti contabili, economici, giuridici, assicurativi, previdenziali e sociali che esso comporta;
- assistenza e rappresentanza dell'azienda nelle vertenze extragiudiziali (conciliazioni e arbitrati) derivanti dai rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato;
- assistenza e rappresentanza in sede di contenzioso con gli istituti previdenziali, assicurativi e ispettivi del lavoro;
- consulenza tecnica d'ufficio e di parte;
- assistenza in sede di contenzioso tributario presso le commissioni e gli uffici dell'amministrazione finanziaria;
- consulenza e assistenza nelle relazioni e nei rapporti aziendali (contratti, convenzioni, etc.) di carattere obbligatorio, tipico e atipico;
- trasmissione telematica delle dichiarazioni previdenziali, assicurative e fiscali;
- certificazione tributaria;
- funzioni in ambito delle segnalazioni di denuncia di attività di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo;
- funzioni in ambito di conciliazione e arbitrato nell'ambito delle controversie di lavoro (funzioni introdotte dalla legge 183/2010);
- funzioni di asseverazione della regolarità normativa dei rapporti di lavoro - ASSE.CO;
- intermediari abilitati alla trasmissione delle dimissioni in modalità telematica.

L'abusivo esercizio di una professione è un reato disciplinato dall'art. 348 del codice penale.[11] Tale norma punisce chiunque eserciti una professione per l'esercizio della quale è prevista l'ammissione ed iscrizione a speciali Albi o elenchi, senza esserne stato abilitato a norma di legge.

Trattasi di una tipica norma penale in bianco, in quanto per poter definire con certezza cosa sia lecito o meno, la norma stessa necessita di essere integrata da un'altra norma dell'ordinamento. Nella specie è demandato al diritto amministrativo stabilire quali professioni siano esercitabili con una speciale abilitazione.[12]

[11] Attualmente all'esame della Camera dei deputati un disegno di legge approvato all'unanimità nel 2014 dal Senato (inasprimento delle pene con la reclusione fino a 3 anni, confisca delle attrezzature e cose, multa da € 10.000 a 50.000).

[12] Sesta sezione penale della Corte Cassazione - Sent. 42790/07)

Si ritiene colpevole di abusivismo:

- chi non sia stato abilitato;
- chi sia in possesso di titolo idoneo, ma non è iscritto all'Albo o Ordine;
- l'iscritto all'Albo o Ordine, che sia stato sospeso o radiato dallo stesso;
- il diplomato o laureato e/o abilitato in altro Paese, ma con titolo non riconosciuto dallo Stato italiano.

Il "prestanomismo" è una forma di abusivismo e si configura quando una persona si sostituisce ad un'altra nell'esercizio di una professione che abbia valenza giuridica. Nulla importa se il concorrente al reato agisca con perizia e diligenza o che dal suo operato non sia derivato alcun danno.

Per quanto concerne la professione di Consulente del Lavoro la l. 12/79 all'art. 1 c. 1, prevede che: "Tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, quando non sono curati dal datore di lavoro, direttamente od a mezzo di propri dipendenti, non possono essere assunti se non da coloro che siano iscritti nell'albo dei Consulenti del Lavoro a norma dell'articolo 9 della presente Legge, salvo il disposto del successivo articolo 40, nonché da coloro che siano iscritti negli Albi degli avvocati e procuratori legali dei dottori commercialisti, dei ragionieri e periti commerciali, i quali, in tal caso, sono tenuti a darne comunicazione agli ispettorati del lavoro delle province nel cui ambito territoriale intendono svolgere gli adempimenti di cui sopra".

La norma fa riferimento a qualsiasi tipologia di rapporti di lavoro, compresi quelli in **ambito domestico[13].**

Le **Associazioni di Categoria** dei datori di lavoro hanno il ruolo di rappresentanza sindacale e di tutela degli interessi di una specifica categoria produttiva.

Sul punto l'art. 1, comma 4, l. 12/79, prevede che: *"Le imprese considerate artigiane ai sensi della Legge 25 luglio 1956, n. 860, nonché le altre piccole imprese, anche in forma cooperativa, possono affidare l'esecuzione degli adempimenti di cui al primo comma a servizi o a centri di assistenza fiscale istituiti dalle rispettive associazioni di categoria. Tali servizi possono essere organizzati a mezzo dei Consulenti del Lavoro,* ***anche se dipendenti dalle predette associazioni."***

Il Legislatore ha, quindi, riservato gli adempimenti in materia di lavoro e previdenza ai professionisti di cui all'art. 1, comma 1, legge n. 12/1979, prevedendo poi un regime speciale in deroga, a favore delle imprese artigiane e delle piccole imprese che possono affidare tali adempimenti anche a "servizi" o a CAF istituiti dalle rispettive associazioni di categoria. È opportuno chiarire come, con la locuzione "affidare a…servizi istituiti dalle rispettive associazioni", il Legislatore abbia voluto rimarcare il valore endogeno dei servizi medesimi, nel senso che detti "servizi" debbano intendersi esclusivamente quelli "istituiti" (organizzati) al proprio interno dalle stesse associazioni di categoria, ovvero svolti da personale dipendente delle associazioni medesime. Relativamente al comma 4° dell'art. 1, infatti, la Suprema Corte di Cassazione ha stabilito che sussistono gli estremi del reato di esercizio abusivo di una professione laddove la gestione dei servizi e degli adempimenti in materia di lavoro, previdenza e assistenza sociale venga curata, non da dipendenti di un'associazione di Categoria, cui l'art. 1, comma 4 della Legge n. 12 del 1979 eccezionalmente riconosce la possibilità di quella gestione, ma da un soggetto privo del titolo di Consulente del Lavoro, ovvero non iscritto al relativo albo professionale, che sia socio di una società solo partecipata da una di quelle associazioni di categoria (cfr. Cassazione penale - Sesta Sezione - Sentenza n. 9725 del 21 febbraio 2013) . Per quanto riguarda i **centri di elaborazione dati**, l'art. 1, comma 5,l. n. 12/1979, prevede: "*Per lo svolgimento delle operazioni di calcolo e stampa relative agli adempimenti di cui al primo comma, nonché per l'esecuzione delle attività strumentali ed accessorie, le imprese di cui al quarto comma*

[13]Sentenza del Tribunale di Biella del 04/04/2016).

possono avvalersi anche di centri di elaborazione dati che devono essere in ogni caso assistiti da uno o più soggetti iscritti agli Albi di cui alla presente Legge (…) ovvero costituiti o promossi dalle rispettive associazioni di categoria alle condizioni definite al citato quarto comma. I criteri di attuazione della presente disposizione sono stabiliti dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sentiti i rappresentanti delle associazioni di categoria, degli ordini e dei collegi professionali interessati." In tale comma viene disciplinata la mera attività di "calcolo e stampa" degli adempimenti, di cui al comma 1 legge n. 12/1979. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è intervenuto più volte per chiarire i limiti relativi all'attività dei centri elaborazione dati, che si occupano di calcolo e stampa dei cedolini, precisando che i CED devono effettuare formale designazione di uno o più professionisti, abilitati ai sensi dell'art. 1 comma 1 della L. n. 12/1979[14]**.** Tale designazione deve essere effettuata mediante comunicazione scritta avente data certa, inviata prima dell'inizio dell'attività, alla DTL e ai Consigli Provinciali degli ordini professionali interessati competenti per territorio. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, inoltre, ha ribadito che l'attività dei CED, concernente l'impostazione del prospetto paga nei suoi riferimenti giuslavoristici, è materia di esclusiva pertinenza del professionista, in quanto richiede il necessario possesso di specifiche competenze di natura professionale. Il mero sviluppo, invece, del calcolo e della stampa dei cedolini paga, inteso come attività strumentale realizzata con strumentazione informatica, può essere oggetto dell'attività di impresa svolta dal CED[15]**.** Al fine di confermare la corretta attività nell'assistenza ai CED e prevenire fenomeni di concorrenza sleale anche all'interno della categoria, il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro ha deliberato a luglio 2016 le "*Norme di comportamento dei Consulenti del Lavoro nei confronti dei centri di elaborazione dati*".[16] Per quanto concerne il comma 5° dell'art. 1, il Consiglio di Stato ha stabilito che le operazioni calcolo e stampa rimesse ai CED sono fondate esclusivamente su automatismi, dai quali si esulano gli adeguamenti delle buste paga a seguito di eventuali variazioni retributive e normative, nonché "l'assolvimento degli adempimenti presso enti pubblici (...) mediante redazione, consegna, accesso presso gli uffici o invio telematico della documentazione dovuta" (cfr. Consiglio di Stato-Sezione Sesta- sentenza n° 103/2015 16 gennaio 2015) .

Bibliografia

Cassazione penale - Sesta Sezione - Sentenza n. 9725 del 21 febbraio 2013

Consiglio di Stato-Sezione Sesta- sentenza n° 103/2015 16 gennaio 2015

GUIDA ALLA TUTELA PROFESSIONALE DEL CONSULENTE DEL LAVORO

Santoro M., Professione e professionalizzazione: approcci teorici e processi storici, in Polis, n° 2, 1994

Tousijn W., Tra Stato e Mercato: le libere professioni in Italia in una prospettiva storico-evolutiva, in (W. Tousijn a cura di) Le libere professioni in Italia, Bologna, 1987; Id., Il sistema delle occupazioni sanitarie, in Polis, 1994, n° 2

Meloncelli A., Le professioni intellettuali nella costituzione italiana, in Scritti per Mario Nigro, Vol. I°, Milano, 1991 Musolino G., L'opera intellettuale, Padova, 1995

Giuseppe Colavitti, La libertà professionale tra Costituzione e mercato. Liberalizzazioni, crisi economica, e dinamiche della regolazione pubblica, Giappichelli, Torino 2012.

[14] Circolare n. 7004 del 04/06/2007

[15] Ministero del Lavoro nota n. 6 del 06/06/2007; nota n. 7857 del 29/04/2010; circolare n. 17 del 11/04/2013

[16] *In sito web: www.consulentidellavoro.it*

LA COMUNICAZIONE ISTITUZIONALE

"Chi non comunica non esiste"

Il dibattito politico degli ultimi anni intorno alle riforme più urgenti del Paese ci ha abituati all'esasperazione dei toni trasformando spesso i *talk show* in una sorta di arena, dove il più credibile tenta di essere colui che attribuisce all'altro le scelte sbagliate del passato, perdendo di vista puntualmente l'importanza dell'oggetto del confronto. Molto spesso, tuttavia, quando non si vuol dare una lettura politica al provvedimento di turno si chiamano in causa i cosiddetti "tecnici". Solitamente la scelta cade su un economista, un docente, un sindacalista, un ricercatore di qualche autorevole centro studi, un giornalista specializzato. Insomma, tutti studiosi della teoria. Le professioni, per il tramite degli ordini e dei collegi, invece ben si prestano a dare quel contributo "tecnico" sull'attuazione pratica di una legge. Il professionista, infatti, per via del suo lavoro in qualsiasi settore, è il primo a essere chiamato ad applicare un nuovo adempimento e quindi a confrontarsi con una Pubblica Amministrazione complessa e non sempre tempestiva nelle risposte ai cittadini o con i limiti del provvedimento stesso. C'è da sempre, dunque, un vuoto che gli ordini professionali possono colmare a patto di investire in comunicazione, facendo ricorso anche a tutte le nuove tecnologie introdotte nel mondo dei *media*.

Oggi gli Ordini comunicano o hanno cominciato a farlo in maniera certamente più efficace rispetto al passato. Un fenomeno recente che non è sfuggito ai *media*. Tv e giornali con un target di riferimento generalista, per esempio, hanno capito che le categorie possono dare un contributo fattivo nella realizzazione di servizi giornalistici utili al cittadino che non riesce a prendere la pensione per qualche cavillo burocratico o che è stato vittima di un caso di malasanità. I rappresentanti di Categoria hanno in sostanza iniziato a far capire che quando si parla di lavoro sono i Consulenti del Lavoro i maggiori esperti in materia. La stessa cosa vale per la giustizia e gli avvocati, o la salute degli animali e i veterinari, e via dicendo.

I Consulenti del Lavoro sono stati i primi ad investire sulla comunicazione istituzionale, scegliendo di non affidare questa attività ad una estemporanea campagna pubblicitaria o ad una agenzia di pubbliche relazioni, bensì puntando su idee innovative e su scelte strategiche ben precise. Non è un caso se il Consiglio Nazionale di Categoria è stato il primo ad avere un sito internet, una web tv, una web radio, ad essere presente sui *social network*, e a sviluppare (*in house*) una App di Categoria. Oggi il baricentro di tutte queste attività è il portale www.consulentidellavoro.it che mette in relazione tutte le attività del Consiglio Nazionale e delle sue Fondazioni con il mondo esterno. Il cammino dei Consulenti del Lavoro, tuttavia, non si è fermato qui. Il rapporto con i media (non più solo nazionali) si è infatti trasformato in una fonte di opportunità di visibilità inesauribile grazie ad un'azione tempestiva di rilascio di circolari, pareri, approfondimenti scientifici e in linea con le esigenze del momento dei *media*. Al di là di tutte le infrastrutture tecnologiche utili alla diffusione del pensiero scientifico in materia di lavoro, è nei rapporti con i media che la Categoria continuerà a investire facendosi trovare al posto giusto al momento giusto, per illustrare, commentare e valutare l'impatto delle prossime riforme in materia di lavoro.

Quanto al suo senso, la comunicazione istituzionale è un insieme di attività richieste dalla normativa italiana alle amministrazioni pubbliche e, quindi, anche agli ordini professionali con l'obiettivo di gestire, sviluppare e migliorare le relazioni delle istituzioni con i cittadini, mediante modalità di interazione, opportunità di partecipazione ed accesso tipiche della comunicazione.

Sono considerate attività di informazione e di comunicazione istituzionale quelle volte a conseguire:

- l'informazione ai mezzi di comunicazione di massa, attraverso stampa, audiovisivi e strumenti telematici;
- la comunicazione esterna rivolta ai cittadini, alla collettività e ad altri enti attraverso ogni modalità tecnica ed organizzativa;
- la comunicazione interna realizzata nell'ambito di ciascun ente.

Le attività di informazione e di comunicazione sono, in particolare, finalizzate a:

a) illustrare e favorire la conoscenza delle disposizioni normative, al fine di facilitarne l'applicazione;
b) illustrare le attività delle istituzioni e il loro funzionamento;
c) favorire l'accesso ai servizi pubblici, promuovendone la conoscenza;
d) promuovere conoscenze allargate e approfondite su temi di rilevante interesse pubblico e sociale;
e) favorire processi interni di semplificazione delle procedure e di modernizzazione degli apparati, nonché la conoscenza dell'avvio e del percorso dei procedimenti amministrativi;
f) promuovere l'immagine delle amministrazioni, nonché quella dell'Italia, in Europa e nel mondo, conferendo conoscenza e visibilità ad eventi d'importanza locale, regionale, nazionale ed internazionale.

La comunicazione istituzionale online è parte integrante della comunicazione pubblica e rappresenta uno strumento strategico per il miglioramento della relazione tra amministrazione e cittadino grazie alle sue essenziali caratteristiche di velocità, connettività universale, bassi costi ed interattività. In particolare, queste nuove possibilità ben si adattano anche alle realtà locali delle professioni per farsi conoscere dalla collettività.

FORMAZIONE CONTINUA OBBLIGATORIA

“La formazione continua è un obbligo, un dovere, un'opportunità a garanzia della qualità della prestazione professionale”

Nella professione si maturano dei diritti ma si è anche titolari di obblighi. E di questi obblighi si deve rendere conto per quanto riguarda le conseguenze che il proprio operato può determinare nei confronti delle attività affidate.

Il Consulente del Lavoro agisce secondo standard professionali, aderisce ai doveri professionali del ruolo, accetta le responsabilità relative al suo comportamento e adatta i propri metodi in relazione al tipo di prestazione richiesta. Collabora con altri professionisti e istituzioni per operare al meglio nell'interesse dei propri clienti.

La responsabilità individuale ha nello stesso tempo una valenza sociale. Contribuisce, infatti, alla percezione della professione e genera visibilità e qualità nell'attività svolta nei confronti del cliente.

Diventa strategico, quindi, il consenso etico della condotta professionale della Categoria, prevedendo i comportamenti non leciti. Tutto ciò unito alla consapevolezza del delicato ruolo sociale che la professione ha assunto negli anni, che impone di non usare in modo improprio il lavoro, osservando le leggi e contribuendo allo sviluppo di norme e politiche sociali che servono gli interessi dei clienti e della collettività.

Sono queste in sintesi le motivazioni che impongono un codice etico alle professioni e che differenziano queste dal "mercato libero", dove le regole spesso non esistono o, se presenti, mancano di effettività per assenza di adeguati centri di imputazione delle responsabilità.

La riforma delle professioni introdotta dal DPR n. 137/2012 ha riaffermato il ruolo centrale del sistema ordinistico nella regolamentazione delle professioni, il cui esercizio è subordinato all'iscrizione agli ordini e collegi previo possesso di qualifiche professionali o accertate specifiche professionalità. Sono state introdotte, nel contempo, delle profonde innovazioni: per la stessa istituzione ordinistica e per i rappresentanti del gruppo professionale in particolare ci si riferisce all'art. 7 del citato D.P.R. n. 137/12, in cui è disciplinato il dovere di formazione continua imposto al professionista per garantire qualità ed efficienza della prestazione.

La formazione è un valore sociale, culturale, economico e rappresenta uno degli elementi fondamentali per il rilancio dell'economia italiana. La preparazione professionale è da sempre un elemento imprescindibile per l'esercizio della professione di Consulente del Lavoro: è garanzia pubblica affinché l'appartenente alla Categoria sia un soggetto qualificato in possesso delle necessarie competenze tecniche.

Già il Codice Deontologico del 2008, pur in assenza di una specifica normativa nazionale, identificava il dovere di competenza con l'osservanza del regolamento sulla formazione continua.

La Suprema Corte, con Ordinanza del 1° febbraio 2010 n. 2235, ha confermato l'obbligatorietà dell'aggiornamento continuo ritenendolo uno specifico dovere deontologico. La sua omissione totale e parziale ledono la dignità, il decoro ed il prestigio della professione; pertanto, il professionista non formato è soggetto a sanzioni disciplinari alla pari di chi fornisce prestazioni scadenti e, dunque, non professionali. I Consulenti del Lavoro, da sempre sensibili all'importanza del decoro e della dignità professionale, sono stati i pionieri della valorizzazione delle tematiche formative e del conseguente obbligo. Quest'ultimo è previsto sia dalla Legge 12/79 (art. 14 lett. i), sia dal Codice Deontologico dove vengono, peraltro, specificatamente stabiliti i doveri di dignità e decoro, di professionalità specifica, nonché di competenza.

La professionalità specifica è intesa come capacità di eseguire la prestazione richiesta con elevata e specifica competenza, con diligenza, prudenza e impegno.

Tale principio, mutuato dall'art. 33, comma 5, della Costituzione richiede che l'esercizio delle attività professionali rivolte al pubblico avvenga in base a conoscenze sufficientemente approfondite, di cui è garanzia l'esame di Stato: ciò in conformità al criterio di buon andamento della Pubblica Amministrazione e in relazione all'esigenza di tutelare l'affidamento della collettività.

L'esercizio della professione deve, quindi, svolgersi nel rispetto del principio di professionalità specifica, tutelando gli interessi collettivi e generali ad esso connessi, nonché garantire l'affidamento della clientela e la qualità della prestazione.

L'adeguata e specifica conoscenza delle materie oggetto della nostra professione ne costituisce, pertanto, il punto di partenza oltre a quello - necessario - dell'aggiornamento costante, in relazione all'evolversi della normativa, sempre più complessa e caotica, influenzata dalle molteplici necessità che il processo sociale evolutivo richiede con sempre più frequenza ed insistenza, a fronte di un mercato globale. Ne consegue che il bagaglio culturale dei professionisti del comparto economico-giuridico, per soddisfare le attese del mercato ed essere con questo competitivo, deve consentire uno standard qualitativo adeguato e capace di aggiornarsi costantemente, anche per il superamento delle rigidità burocratiche, caratterizzanti lo svolgimento di dette professioni.

Quindi, la fornitura del servizio ad alto contenuto intellettuale è svolto anche con l'ausilio delle necessarie risorse strumentali e richiede sia capacità organizzativa e gestionale che specifica competenza tecnica e scientifica.

L'art. 7 del DPR. n. 137/12 declina quello che era stato un precetto deontologico in un obbligo normativo a valenza generale. La formazione continua diviene quindi uno dei capisaldi della riforma delle professioni confermando la lungimiranza del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro nell'inserire l'obbligo formativo quale precetto deontologico.

Il DPR. n. 137/12 dispone che la formazione è la garanzia di una prestazione di qualità ed efficienza che ha la finalità di tutelare non solo l'utente cliente, ma l'interesse della collettività. Per ottenere questo obiettivo il professionista ha l'obbligo di curare il continuo e costante aggiornamento della propria competenza professionale. La conseguenza della mancata formazione integra un illecito disciplinare con conseguente obbligo di avviare il relativo procedimento presso i Consigli di disciplina territoriali.

Le norme di dettaglio che servono a regolamentare la disciplina, dal valore del credito formativo alle modalità concrete di svolgimento dei programmi formativi, vengono rinviate all'emanazione di un apposito regolamento a cura di ogni Consiglio Nazionale dell'Ordine, previo parere favorevole del Ministero vigilante. In data 1° gennaio 2015 è entrato in vigore il Regolamento sulla Formazione Continua Obbligatoria dei Consulenti del Lavoro che rende effettivi i precetti dell'art. 7 del DPR n. 137/12 e segna una tappa fondamentale nel cammino della professione sempre attenta a intercettare le esigenze di cambiamento.

Il regolamento tiene in equilibrio l'esigenza del Legislatore di garantire un'offerta formativa liberamente accessibile dal professionista con il ruolo di controllo e verifica sulla qualità ed effettività della formazione erogata. In questo ambito si esalta il compito del Consiglio Provinciale che ai sensi dell'art. 14, lettera i) ha la "cura il miglioramento e il perfezionamento degli iscritti nello svolgimento dell'attività professionale". Responsabilità, pertanto, rilevantissima: garantire che gli iscritti nel proprio territorio rispettino e osservino gli standard che la legge e le norme deontologiche impongono per un libero professionista ordinistico.

Bibliografia

Marco Rotondi, FORMAZIONE DI VALORE, 2016 Franco Angeli

Vademecum Formazione continua obbligatoria, Consiglio Nazionale consulenti del lavoro, Gennaio 2016;

Massimo Bruscaglioni Per una formazione vitalizzante. Strumenti professionali - Franco Angeli 2012

Gian Paolo Prandstraller Il lavoro professionale e la civilizzazione del capitalismo - Franco Angeli - 2005

Spunti di riflessione sul futuro della professione

ALTERNANZA SCUOLA – LAVORO

"Innovare l'esperienza formativa per unire il sapere e il saper fare degli studenti, orientare le loro aspirazioni professionali e agevolare una scuola collegata con il mondo del lavoro".

L'alternanza scuola-lavoro, obbligatoria per tutti gli studenti dell'ultimo triennio delle scuole superiori, è una delle innovazioni più significative della legge 107 del 2015 (La Buona Scuola), in linea con il principio della scuola aperta e collegata al mondo del lavoro. L'obiettivo è quello di far diventare la scuola uno strumento virtuoso per favorire la crescita e la formazione di nuove competenze professionali al fine di combattere la disoccupazione e colmare il dislivello tra domanda ed offerta del mondo del lavoro.

Il Consulente del Lavoro può contribuire alla crescita professionale e sociale del sistema scuola per rendere i giovani coinvolti nei progetti di alternanza protagonisti consapevoli del loro futuro professionale, interpreti delle esigenze aziendali e, magari, anche attori di un processo di innovazione che guidi le imprese a compiere scelte adeguate ad un mondo in continuo cambiamento.

La novità consiste nell'aver introdotto un sistema didattico e di apprendimento "attento" alle esigenze dell'impresa e organizzato con il coinvolgimento delle strutture scolastiche, del mondo imprenditoriale e professionale e di quei soggetti che, all'interno delle proprie strutture, possono svolgere il ruolo di "tutor" nei confronti dei giovani coinvolti nei progetti di alternanza. L'alternanza deve essere intesa ed accolta come uno strumento di sviluppo e di solidarietà sociale con il quale ci si prende cura del giovane studente coinvolgendolo in processi virtuosi di comunicazione intergenerazionale e di crescita reciproca. Non si tratta di un percorso semplice, poiché comporta un coinvolgimento emotivo ed esperienziale del mondo imprenditoriale, spesso chiuso ed arroccato su proprie convinzioni, organizzazioni e scelte a volte poco inclini a leggere le sollecitazioni che giungono dall'esterno, ed in particolare dal mondo giovanile, simbolo del nostro futuro e di quello delle stesse imprese. È sicuramente un cambio culturale non indifferente, che deve essere accolto come via privilegiata nel nostro contesto socio-culturale.

Il programma di alternanza scuola-lavoro prevede per gli studenti un monte ore obbligatorio (400 ore negli istituti tecnici e professionali e 200 ore nei licei) da svolgere all'interno delle strutture organizzative di imprese, associazioni sportive e di volontariato, enti culturali, istituzioni ed ordini professionali. L'opportunità formativa "on the job", anche da svolgere all'estero, costituisce una parte fondante del percorso di apprendimento del giovane, perché consente di mettere a frutto conoscenze, competenze, abilità tecniche e propensioni professionali attraverso percorsi esperienziali vissuti a contatto con il mondo del lavoro. L'orientamento professionale e lavorativo, l'esperienza sul campo e il contatto con le diverse realtà di impresa diventano parte del percorso formativo dei nostri giovani.

L'alternanza è divenuta obbligatoria dall'anno scolastico 2015/2016 per gli studenti del terzo anno; le 400/200 ore rimangono comunque un obiettivo del triennio. Dall'anno scolastico 2016/2017,

invece, è diventata obbligatoria per gli studenti del terzo e del quarto anno. A regime, dall'anno scolastico 2017/2018, saranno coinvolti tutti gli studenti dell'ultimo triennio ovvero una platea di circa 1 milione e mezzo di giovani. Prima dell'introduzione dell'obbligatorietà, gli studenti che hanno svolto esperienze di alternanza nell'anno scolastico 2014/2015 sono stati 270 mila: cifre che corrispondono al 18% del totale degli studenti della scuola secondaria superiore e al 42,3% delle scuole. Per poter essere efficace, però, il programma di alternanza deve realizzarsi in una esperienza educativa co-progettata tra la scuola e l'impresa o l'ente coinvolto, con lo scopo di garantire agli studenti occasioni formative di elevata qualità.

Così il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca ci parla di alternanza:

"Il percorso di alternanza scuola-lavoro offre agli studenti l'opportunità di inserirsi, in periodi determinati con la struttura ospitante, in contesti lavorativi adatti a stimolare la propria creatività. La comprensione delle attività e dei processi svolti all'interno di una organizzazione per poter fornire i propri servizi o sviluppare i propri prodotti, favorisce lo sviluppo del "Senso di iniziativa ed imprenditorialità" che significa saper tradurre le idee in azione. È la competenza chiave europea in cui rientrano la creatività, l'innovazione e l'assunzione di rischi, come anche la capacità di pianificare e di gestire progetti per raggiungere obiettivi. È una competenza che aiuta gli individui ad acquisire consapevolezza del contesto in cui lavorano e a poter cogliere le opportunità che si presentano. Lo studente in alternanza non è mai un lavoratore, ma apprende competenze coerenti con il percorso di studi scelto in realtà operative. Pur nella differenza dei ruoli e delle competenze, le scuole e il mondo del lavoro sono sollecitati ad interagire per una maggiore corresponsabilità educativa e sociale orientata alla valorizzazione delle aspirazioni degli studenti nell'ottica di una crescita intelligente, sostenibile e inclusiva".

Queste precisazioni ci devono far riflettere sull'importanza dello strumento di alternanza e sul ruolo che i Consulenti del Lavoro possono assumere per la sua realizzazione. In primo luogo il Consulente del Lavoro deve essere portatore della cultura dell'alternanza e sensibilizzare le sue aziende clienti affinché possano conoscere lo strumento e le opportunità che esso offre. Come abbiamo già detto è necessario uno sforzo culturale da parte delle imprese italiane. Ma il Consulente del Lavoro saprà veicolare le informazioni necessarie e valorizzarle al meglio. Nel contesto economico attuale, dove la disoccupazione giovanile ha raggiunto livelli importanti e non più trascurabili, è indispensabile un impegno straordinario per individuare le strade più efficaci per ridurre questo fenomeno. Ridurre il divario tra la scuola ed il mondo produttivo è sicuramente la prima azione da compiere in termini di politica attiva del lavoro, scenario nel quale i Consulenti del Lavoro, attraverso la Fondazione Consulenti per il Lavoro, possono essere protagonisti assieme all'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro. Superate le naturali diatribe tra il sistema centrale e le regolamentazioni regionali ed appianate nel giusto modo le diverse opinioni tra Stato centrale e Conferenza Stato-Regioni, si troverà certamente la via per utilizzare al meglio gli strumenti di politica attiva del lavoro.

Quest'anno si è celebrato il sessantesimo anniversario della Costituzione dell'Unione Europea (Trattati di Roma) che ha visto 27 capi di Stato e di Governo firmare una dichiarazione che riafferma il processo di unificazione europea. Una Unione che generi crescita ed occupazione in un mercato unico, forte, connesso e in espansione, che possa creare opportunità di sviluppo, coesione, competitività, innovazione e scambio. Se queste sono le premesse, contenute in programmi condivisi e fortemente voluti e non solo in dichiarazioni di intenti, si può ben comprendere quanto sarà importante prestare la dovuta attenzione al sistema produttivo europeo ed italiano e, soprattutto, al mercato del lavoro.

La diffusione di forme di apprendimento basate sul lavoro di alta qualità è il cuore delle più recenti indicazioni europee in materia di istruzione e formazione ed uno dei pilastri della strategia "Europa 2020" per una crescita intelligente, sostenibile, inclusiva (Comunicazione della Commissione [COM (2010) 2020])che, fin dal suo debutto nel 2010, è stata tradotta nel programma "Istruzione e Formazione 2020" (2009/C119/02). Poiché si prevede una crescita nel 2020 della domanda di abilità e competenze di livello superiore, i sistemi di istruzione devono impegnarsi ad elevare gli standard di qualità e il livello dei risultati di apprendimento per poter rispondere adeguatamente al bisogno di competenze e consentire ai giovani di inserirsi con successo nel mondo del lavoro.

Nella comunicazione "Ripensare l'istruzione: investire nelle abilità in vista di migliori risultati socio-economici" del novembre 2012 [com/2012/0669 final] della Commissione Europea al Parlamento Europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle Regioni, sono indicati gli obiettivi per lo sviluppo di un'istruzione e una formazione professionale di eccellenza. In particolare, è stata sollecitata la promozione:

- dell'apprendimento basato sul lavoro, anche con tirocini e periodi di apprendistato di qualità e modelli di apprendimento duale per agevolare il passaggio dallo studio al lavoro;
- di partenariati fra istituzioni pubbliche e private (per garantire l'adeguatezza dei curricula e delle competenze);
- della mobilità, attraverso il programma "Erasmus per tutti", ora "Erasmus +", lanciato nel 2014.

(Fonte: MIUR – Attività ai Alternanza Scuola – Lavoro. Guida operativa per la scuola).

Nel nostro Paese la collaborazione tra scuola e mondo del lavoro ha registrato in tempi recenti importanti sviluppi seguendo due direzioni:

- il potenziamento dell'offerta formativa in alternanza scuola lavoro previsto dalla legge 13 luglio 2015, n. 107;
- la valorizzazione dell'apprendistato finalizzato all'acquisizione di un diploma di istruzione secondaria superiore in base alle novità introdotte dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

Il Consulente del Lavoro non sarà solo il "facilitatore culturale" dello strumento dell'alternanza, bensì colui che potrà assistere e sostenere le aziende nell'attuazione di forme di sperimentazione. Ci piace pensare che possa essere un paziente e gradevole compagno di viaggio delle aziende nell'attuazione e nel compimento di progetti di alternanza realizzati in base alle reali propensioni, esperienze culturali e formative degli studenti.

Il Consulente del Lavoro potrà partecipare, quale attore protagonista, oltreché alle forme di sperimentazione, anche ai tavoli di coordinamento locali quali importanti momenti di confronto e di raccordo tra scuole, imprese ed istituzioni. A supporto delle attività scolastiche il Consulente del Lavoro potrà anche organizzare corsi di formazione e affiancamento al collegio docenti, ai responsabili organizzativi degli istituti scolastici e ai tutor aziendali e scolastici sul funzionamento dell'alternanza, dei tirocini formativi e del sistema duale dell'apprendistato. Potrà essere docente nei corsi di formazione agli alunni sul diritto del lavoro, potrà aiutare gli istituti scolastici nella definizione di modelli organizzativi dell'alternanza per diffonderli, poi, presso le proprie aziende clienti. Inoltre, potrà studiare, predisporre e redigere il contenuto dei piani formativi individuali. In sostanza, in supporto alle aziende, il Consulente del Lavoro promuove l'alternanza, i tirocini e l'apprendistato; sviluppa modelli di raccordo tra aziende e mondo scolastico e svolge funzione di sostegno alle attività di tutoraggio.

La Categoria propone quindi un progetto sull'alternanza scuola - lavoro che possa rappresentare anche le linee guida con le quali uniformare l'attività dei Consulenti del Lavoro impegnati nella sperimentazione di questo progetto nei territori.

Il progetto prevede il coinvolgimento diretto dei seguenti organismi di Categoria:

- Il Consiglio Nazionale dell'Ordine con il compito di promuovere e coordinare l'alternanza tra gli iscritti, formulare agli organi istituzionali competenti modifiche normative e proposte di introduzione di sgravi fiscali e/o contributivi, oltre che definire gli ambiti di intervento sul territorio nazionale. Il Consiglio Nazionale si occuperà anche delle necessarie interlocuzioni con il MIUR al fine di verificare accordi di collaborazione e partnership per la migliore gestione dell'alternanza. Interessante sarebbe anche entrar a far parte della cabina di regia istituita presso il MIUR per la gestione del programma;
- l'Ancl, che ha già sottoscritto due protocolli d'intesa per favorire l'alternanza, con il compito di diffondere e raccogliere proposte ed esperienze effettuate dagli iscritti sui territori attraverso le proprie Unioni provinciali. L'Ancl ha la responsabilità di contattare i presidi e far da tramite per le relazioni con le scuole;
- la Fondazione Consulenti per il lavoro con il compito di sensibilizzare alle buone prassi di alternanza i suoi delegati, di promuovere accordi con i Fondi Interprofessionali affinché sostengano economicamente le iniziative di alternanza scuola-lavoro.

Si auspica che le modalità di attuazione delle attività di alternanza, ritenute parti integranti dei compiti attribuibili ai Consulenti del Lavoro, siano divulgate presso i colleghi attraverso un concreto sostegno:

- mediante l'utilizzo di mezzi "tradizionali" quali siti internet istituzionali, articoli sulle riviste di categoria, social network;
- incontri di studio e seminari sul territorio;
- stampa e diffusione di un manuale operativo che definisca, in modo chiaro ed esaustivo, tutti i passaggi necessari per realizzare un progetto di alternanza.

L'alternanza scuola-lavoro comporta per l'impresa oneri e impegni, ma altrettanti evidenti vantaggi**:** la possibilità di accedere direttamente al mondo della scuola quale bacino di utenza per la ricerca e selezione del personale qualificato oltre che benefici in ordine di ritorno d'immagine.

Per il Consulente del Lavoro l'alternanza rappresenta **un'attività professionale molto interessante**, non solo in termini di offerta alle imprese assistite, ma per la possibilità di accedere al mondo della scuola mettendo a disposizione le proprie competenze per ricoprire **molteplici ruoli**: insegnante delle materie di lavoro, esperto del consiglio d'istituto, tutor anche multiaziendale, figura di supporto agli alunni, famiglie ed insegnanti, etc. Inoltre il Consulente del Lavoro che conosce i suoi assistiti è in grado di individuare e supportare le aziende che possono realizzare percorsi di alternanza nelle loro organizzazioni. L'attività di alternanza potrebbe interessare in particolar modo i giovani colleghi anche a supporto di studi più strutturati che intendono investire in tale attività. **Il giovane collega, adeguatamente formato, può offrire attività di tutoring e attività seminariale; può inoltre proporsi come consulente nei Consigli di Istituto e presentare ai propri clienti un nuovo settore di consulenza.** Infine, il Consulente del Lavoro può proporre la propria consulenza per l'organizzazione di corsi per le aziende organizzate dalle CCIAA. I presidi, nella loro autonomia gestionale di istituto, possono costituire comitati scientifici a supporto dei Consigli di Istituto. E il Consulente del Lavoro può proporsi come esperto della materia per la programmazione di progetti di alternanza. È necessario pertanto che la Categoria, operativa capillarmente su tutto il territorio nazionale, sia promotrice nella sua unitarietà di iniziative a sostegno dell'alternanza scuola-lavoro, facendosi anche portavoce, presso gli organi competenti, delle necessità rilevate gradualmente nel corso dell'attività e **proponendo forme di incentivo e sostegno per le buone imprese.**

Si rileva la necessità di governare il sistema dell'alternanza dotandosi di una piattaforma informatica con le seguenti caratteristiche:

- database anagrafico delle aziende/scuole/insegnanti/allievi con possibilità di accesso dei medesimi;
- supporto per la redazione parziale delle convenzioni e dei piani formativi;
- compilazione della modulistica;
- compilazione delle presenze e rendicontazione;
- compilazione delle schede di valutazione finale;
- redazione del questionario valutativo;
- estrazione statistiche e report;
- database dei Consulenti del Lavoro disponibili a prestare consulenza e che propongono aziende disponibili all'ospitalità con progetti mirati, gestiti e predisposti dal Consulente stesso;
- attività di consulenza del Consulente del Lavoro nella predisposizione dei progetti dell'alternanza scuola-lavoro.

La piattaforma garantirà una rendicontazione e un resoconto esperienziale, oltre ad un questionario di valutazione dello studente e dell'azienda; quest'ultima, inoltre, ha il compito di orientare i giovani.

È auspicabile che la piattaforma possa interagire con le banche dati delle scuole/Miur e con il registro Nazionale per l'alternanza scuola-lavoro, portale nazionale delle CCIAA gestito da Infocamere.

Fonti

- Legge n° 53 del 28/03/2003 (riforma Moratti), articolo 4
- Decreto Legislativo 15/04/2005 n° 77
- Legge n° 107 del 13 luglio 2015 (Buona scuola) art. 1 commi da 33 a 43
- circolare INAIL n° 44 del 21/11/2016
- Legge n° 232 del 11 dicembre 2016 (legge di stabilità 2017)
- Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca - ATTIVITA' DI ALTERNANZA SCUOLA LAVORO - GUIDA OPERATIVA PER LA SCUOLA

TIROCINIO PROFESSIONALE

"Favorire l'ingresso dei giovani crea il ponte generazionale per un futuro di qualità e quantità della Categoria"

La riforma delle libere professioni intellettuali, attuata dal Legislatore negli anni 2011 e 2012, non ha come obiettivo primario la tutela dei professionisti iscritti in Albi, ma l'interesse dei cittadini a poter fare affidamento sulla loro professionalità, competenza e probità.

Non solo, dunque, professionisti di sicura competenza – anche perché è resa obbligatoria la formazione in itinere - ma professionisti la cui correttezza comportamentale è garantita dai rispettivi Enti.

Questi due valori sono acquisiti dagli esercenti attività professionali soprattutto nel periodo formativo e il Legislatore, infatti, dà particolare rilievo al tirocinio definendo il professionista idoneo a renderlo.

Il dato obbiettivo per la sua individuazione è rinvenibile nell'oggetto principale e caratteristico della professione.

E, quindi, il professionista che esercita in forma libera, regolarmente iscritto all'Albo per esercitare le attività costituenti l'oggetto principale e tipico previsto dall'Ordine d'appartenenza, è per esclusione, l'unico soggetto legittimato a dare formazione.

Il periodo di praticantato si rivela dunque un'occasione e un'opportunità per imparare le prassi del lavoro, per conoscere a fondo un sistema-studio e per immaginare come sviluppare il proprio ufficio, confrontandosi con titolari e colleghi per inquadrare chiaramente il ruolo del professionista.

Dietro ogni studio di successo c'è un progetto, molta competenza professionale, tanta passione e determinazione che si realizza attraverso idee guida chiare, conosciute e condivise dai collaboratori.

Ogni professionista compie un piccolo atto di creazione nel far nascere uno studio che rispecchia i propri sogni e la propria personalità e, giorno dopo giorno, lo rinnova facendo vivere, crescere, prosperare il "suo" lavoro, grazie all'indispensabile quanto preziosa attività dei propri collaboratori[17].

Lo svolgimento della pratica nelle professioni regolamentate è finalizzato a fornire al praticante un'adeguata preparazione professionale di carattere teorico e pratico. I periodi e le modalità di svolgimento del praticantato sono disciplinati dalla legge, da norme secondarie e dagli ordinamenti professionali, in relazione alle diverse e specifiche esigenze delle singole professioni. Il praticantato deve guidare il Praticante nell'apprendimento della conoscenza, teorico-pratica, utile per lo svolgimento della professione, e in quella di carattere deontologico e comportamentale, propria della disciplina professionale.

Il compito del Professionista è quindi particolarmente complesso, visto che l'ampiezza delle tematiche di interesse per la professione impone una formazione che, oltre alle basi teoriche, verta sul coinvolgimento del Praticante in tutte le attività dello studio per condurlo a raggiungere – compatibilmente con il superamento dell'Esame di Stato - una piena autonomia nello svolgimento dell'attività libero-professionale. In un momento di profondi rivolgimenti non solo sociali, ma anche e soprattutto, normativi, nell'ambito degli Ordinamenti Professionali, la figura del Praticante sta anch'essa mutando i suoi connotati.

Il Consulente del Lavoro è gravato da un primo fondamentale obbligo nei confronti di chi a lui si affida quale Praticante, e tale obbligo è, nella sostanza, quello di far sì che il Praticante acquisisca, letteralmente, un'adeguata formazione.

Adeguata formazione significa preparazione, teorica e pratica, che, ragionevolmente, consenta, alla fine del tempo alla stessa dedicato, di svolgere la professione.

Solo una pratica effettiva, e non fittizia, meramente formale, può consentire di raggiungere l'obiettivo indicato dalla norma in esame.

Nel contempo l'obbligo deontologico del Consulente è quello di impegnarsi ad assicurare che la pratica sia proficua, impegno speculare a quello del Praticante, che è tenuto a esprimere nello svolgimento della pratica le proprie migliori forze.

Le disposizioni del Codice Deontologico, innanzitutto, impongono al Consulente che accolga nel suo studio un Praticante di fornirgli, direi meglio di assicurargli, un adeguato ambiente di lavoro.

Il Praticante frequenta lo studio per apprendere le caratteristiche e le modalità di svolgimento di un'attività professionale, dell'esercizio di un lavoro, primariamente intellettuale, che, nella sua aspirazione, potrà accompagnarlo per la vita.

Molteplici sono state le norme che incidono sullo svolgimento tirocinio.

[17] Guida al praticantato - Fondazione Studi Consulenti del Lavoro - 2015

Il Decreto Legge 24 gennaio 2012, n. 1, convertito con modificazioni dalla Legge 24 marzo 2012, n. 27 e l'art. 6 del D.P.R. 7 agosto 2012, n. 137, in attuazione del Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito dalla Legge 14 settembre 2011, n. 148, hanno previsto una sostanziale riforma del tirocinio per l'accesso alla professione di Consulente del Lavoro, che ha imposto al Consiglio Nazionale la completa riformulazione della regolamentazione vigente in materia, con l'adozione, il 23.10.14, del regolamento sul tirocinio obbligatorio per accedere alla professione di Consulente del Lavoro.

Il riassetto definisce il tirocinio come «l'addestramento, a contenuto teorico e pratico, del praticante, finalizzato a conseguire le capacità necessarie per l'esercizio e la gestione organizzativa della professione»; ne afferma il carattere obbligatorio, se un tirocinio è già prescritto dai singoli ordinamenti professionali, e la durata massima di 18 mesi. Al tirocinante compete un rimborso spese, sotto forma di rimborso forfettario, dopo i primi sei mesi; i primi sei mesi di tirocinio possono essere svolti prima della laurea, in concomitanza dell'ultimo anno di studi e in presenza di specifica convenzione quadro tra il Consiglio Nazionale dell'Ordine, il Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca e il Ministero vigilante.

Il Consiglio Nazionale ha sottoscritto, in data 24 luglio 2013, la prescritta convenzione quadro con il Miur, cui sono seguiti gli accordi tra i Consigli Provinciali e le Università locali, pubbliche o private, che ha reso effettivo il disposto della legge.

L'intento del Legislatore non è stato tanto di accorciare ulteriormente il periodo di tirocinio, già ridotto da 24 mesi a 18. Si è inteso, invece, stimolare i giovani studenti a fare esperienze nel mondo del lavoro, in costanza con il percorso universitario. In fondo si cerca di correre ai ripari rispetto ad un endemico gap del nostro sistema universitario, che risulta spesso scollegato dai reali bisogni del mercato del lavoro.

La nostra professione si inserisce perfettamente in questo contesto, in quanto può rappresentare uno dei possibili sbocchi occupazionali per chi cerca lavoro. Peraltro, è nostro interesse agevolare la conoscenza della professione, incentivando l'ingresso dei giovani. Vero ponte generazionale per assicurare un futuro di qualità e quantità alla Categoria.

Su questo la Categoria deve fare uno sforzo maggiore perché il numero delle convenzioni in atto (27) deve crescere, essendo diventate le Università l'unico bacino da cui attingere i futuri praticanti.

Il praticante è un potenziale collega, quindi, è il nostro presente, ma anche la garanzia per il nostro futuro.

Creare le condizioni affinché si estenda il più possibile la capacità attrattiva della nostra professione è una delle sfide, forse più importanti, che ci attendono nei prossimi anni.

Bibliografia

A. Carinci, S. Mainardi, Lavoro autonomo e riforma delle professioni, CEDAM

Vito Tenore, Deontologia e nuovo procedimento disciplinare nelle libere professioni Giuffrè - 2012

Giuseppe Colavitti, "Gli ordini professionali tra rappresentanza politica e rappresentanza di interessi: la posizione del Consiglio nazionale forense", in Rassegna forense, 3-2000, 449-501; 4.

Gaia Gioli, Lavoro professionale: identità giuridica e valorizzazione economica e sociale

www.bollettinoadapt.it, 21 giugno 2013

NETWORKING

“La mente dell’esperto e il cuore del giovane per vincere la sfida del futuro”

Il networking, rappresenta la capacità di “fare network”, ossia di sviluppare un dialogo da cui si generano altri contatti al fine di avviare un’interconnessione tra le parti. Il Networking di Categoria rappresenta l’opportunità di fare rete tra colleghi, agevolando il confronto professionale con l’intento di condividere necessità ed esperienze. Incentivando la “rete” tra neo iscritti e colleghi più esperti si realizza una crescita professionale, ed inevitabilmente, un rafforzamento della Categoria.

Oggi, più che in passato, emerge tra i giovani Consulenti del Lavoro, praticanti o neo abilitati un sentimento comune: il bisogno di punti saldi, di un riferimento a cui rivolgersi per un confronto e per condividere le stesse problematiche. Un disagio che sempre più spesso porta i nostri giovani a rinunciare a diventare professionisti. Le ragioni sono diverse: la semplice paura di non essere all’altezza del proprio ruolo, il timore di costi di avvio dell’attività elevati, l’incapacità o impossibilità di aprire uno studio professionale o semplicemente la paura nell’affrontare l’Esame di Stato per l’abilitazione alla professione. L’attuale congiuntura storica, caratterizzata dalla crisi economica e sociale, non agevola i neo professionisti. I giovani Consulenti del Lavoro, pertanto, oggi più che mai, hanno bisogno del sostegno continuo, diretto e personale di chi ha più esperienza e storia nella professione.

Su questi presupposti nasce l'idea del "Networking di Categoria", un progetto dell’Associazione Nazionale Giovani Consulenti del Lavoro che si propone di sostenere i neo iscritti a percorrere i primi passi in Categoria, accompagnandoli verso una stabilità professionale che consenta loro di guardare avanti e di vedere un futuro sostenibile, oltre a trasmettere ai praticanti l’orgoglio per il proprio lavoro.

Avviare un’attività professionale è un’impresa ardua per differenti motivi: un neo iscritto non ha un portafoglio clienti adeguato che gli consenta di poter sostenere i costi della professione; un neo iscritto dispone di risorse limitate da investire nella necessaria formazione che gli consenta di diventare un “Professionista”; un neo iscritto non è ancora abbastanza radicato nella Categoria per poter contare sul confronto professionale con altri colleghi. Sostenere il networking, vuol dire sostenere il rafforzamento della rete formata da colleghi, un rafforzamento che aiuti i giovani professionisti a radicarsi all'interno della Categoria.

Tutto questo, però, avrà possibilità di riuscita e di successo solo se i Consulenti del Lavoro saranno in grado di proporre opportunità professionali ai giovani, che oggi la Categoria è in grado di offrire ai propri iscritti, per fare in modo che qualità e diversificazione delle competenze diventino la chiave che consenta loro di costruirsi nuovi mercati, tutelando la professione e la professionalità.

Ogni Consulente del Lavoro, nell’esercizio della professione, si ritrova necessariamente a dover analizzare specifiche casistiche e a studiare costantemente nuove normative per offrire ai propri clienti la necessaria assistenza. Il neo iscritto, a causa della limitata esperienza professionale, si troverà nella condizione di dover affrontare nuove problematiche, già affrontate dal collega più esperto, a volte senza disporre dei necessari strumenti di approfondimento. “Networking di Categoria” vuol dire anche condivisione del sapere, affinché il neo collega possa crescere e spendere le proprie competenze sul mercato.

Il modo di fare impresa è cambiato e con esso anche il modo di assistere le imprese. Pensare che oggi la centralità della professione sia rappresentata dalla busta paga vuol dire pensare ad un mercato destinato a non soddisfare più le necessità di tutti gli iscritti. Oggi gli imprenditori non hanno bisogno di semplici esecutori di adempimenti, ma di professionisti che sappiano comprendere le reali necessità e che, attraverso un supporto altamente qualificato, sappiano proporre le soluzioni più efficaci.

Oggi si può, oggi si deve.

Oggi la Categoria dei Consulenti del Lavoro offre un'ampia gamma di opportunità professionali che devono essere presidiate e sostenute perché rappresentano il mercato di domani. Il networking, punta così a consolidare questi rapporti tra colleghi, a condividere opportunità, coinvolgendo la Categoria tutta, perché il bene di tutti non rimanga interesse di pochi.

PASSAGGIO GENERAZIONALE E MOBILITÀ DEI PROFESSIONISTI

"Il passaggio generazionale tra garanzie e mobilità professionale"

Il welfare Integrato rappresenta certamente il tema centrale nel programma di gestione del passaggio generazionale. A tal fine è necessaria l'introduzione di alcune misure atte a garantire e favorire l'ingresso nel mondo professionale dei giovani, ma anche la necessaria assistenzialità in ordine ai passaggi generazionali e al sostegno in situazioni di criticità.

Ancor prima di analizzare tali misure è tuttavia fondamentale una crescita culturale sempre più professionalizzante delle nuove generazioni, dove è prevista una formazione post-universitaria specialistica e diversificata per affrontare le numerose ed esigenti richieste del mercato.

È utile valutare, inoltre, ulteriori interventi di sviluppo delle *skills* specifiche, attraverso una formazione continua specialistica che offra una visione multidisciplinare dell'attività di Consulente del Lavoro.

Il Regolamento di attuazione ENPACL disciplina le attività di sviluppo e sostegno all'esercizio della libera professione per gli associati all'Ente con particolare riguardo ai giovani iscritti: prevede infatti che, nella definizione delle condizioni di accesso ai benefici relativi a tali attività, si terrà conto della tipologia e validità del progetto nonché della opportunità di favorire l'avvio alla libera professione dei giovani iscritti, considerando anche le situazioni reddituali dei richiedenti e le effettive condizioni di bisogno.

Ancor più nello specifico, l'art. 2 del Regolamento, in parola, prevede che le azioni finalizzate alle attività di sviluppo e sostegno alla libera professione di Consulente del Lavoro avranno tra gli obiettivi la salvaguardia della continuità dell'esercizio dell'attività degli studi professionali attraverso la promozione di iniziative atte a favorirne il passaggio generazionale.

Evidente l'intento di evitare che il patrimonio professionale del Consulente del Lavoro venga disperso in tutti i casi di cessazione dell'attività, verso realtà, anche internazionali, e comunque non professionali, presenti sul territorio nazionale. E questo a tutela anche della contribuzione destinata all'ENPACL che in questi casi correrebbe il rischio di venire meno vedendosi ridurre altresì il fatturato di Categoria. Anche il Legislatore è intervenuto sul tema con la Legge 99/2013 prevedendo all'art 10 bis che, al fine di destinare risorse aggiuntive all'ingresso dei giovani professionisti nel mercato del lavoro delle professioni e sostenere i redditi dei professionisti nelle fasi di crisi economica, le casse professionali realizzano ulteriori e aggiuntivi risparmi di gestione attraverso forme associative, destinando le ulteriori economie e i risparmi agli interventi di welfare in favore dei propri iscritti e per le finalità di assistenza.

Nell'ambito delle azioni future riguardanti il ricambio generazionale si ritiene possibile introdurre misure agevolative che potrebbero coinvolgere l'utilizzo delle ulteriori risorse da destinare al welfare, derivanti dal disegno di Legge Jobs Act dei lavoratori autonomi.

Tale misura, volta a garantire la staffetta generazionale, potrebbe produrre somme da destinare al finanziamento concreto di parte del capitale oltre che degli interessi nelle situazioni di acquisto di studio tra soggetto cedente e altro iscritto. Le azioni da valutare per ridurre il divario generazionale devono essere orientate a combattere il costo per recuperare la disparità accumulata e il rischio di esclusione sociale.

Gli ambiti di intervento devono essere introdotti su vari livelli, come ad esempio il peso della garanzia pro rata sulle pensioni e il reddito disponibile una volta raggiunti i requisiti di quiescenza. Tra di essi rientra certamente la leva fiscale e il prelievo mirato in attuazione del principio di capacità contributiva, che impone di tener conto di tutti gli elementi di diseguaglianza socio-economica che riguardano i lavoratori, fra cui anche l'età. (Nel campo tributario principio di eguaglianza sentenza numero 223 dell'8 ottobre 2012 e sentenza 116 del 3 giugno 2013 della Corte costituzionale). A parità di reddito, si potrebbe immaginare un'addizionale progressiva sui contribuenti più maturi e uno sgravio per quelli delle fasce di età in ingresso nel mondo del lavoro, anche attraverso una *no tax area* (componente perequativa *Generation Gap Tax*).

In ultima analisi, andrà certamente valutata l'introduzione di misure, anche sotto forma di finanziamento agevolato, atte a creare le condizioni di struttura e di dotazione tecnologica minima per accedere alla professione, compreso un software gestionale e di rete.

Fortemente legato al tema del passaggio generazionale è l'argomento della mobilità dei professionisti che si ritiene possa essere anche compreso tra le misure del welfare integrato.

A livello europeo i servizi rappresentano circa il 70% del PIL e dell'occupazione dell'UE e, dai dati emersi da azioni di indagine e studio su iniziativa della Commissione Europea nel 2014-2015, i servizi professionali generano il 9% del PIL dell'Unione Europea e le professioni regolamentate contribuiscono a circa il 20% dell'occupazione nell'Unione, anche attraverso la stretta connessione con altri settori. In Europa le professioni regolamentate sono al momento più di 5.000 e interessano oltre 50 milioni di persone.

È noto che, al fine di valutare la proporzionalità di tali normative al mercato unico europeo e favorire la rimozione di disposizioni ingiustificate che ostacolano la mobilità professionale, la Commissione delineerà un quadro analitico metodologico, attraverso il quale gli Stati Membri potranno dimostrare che gli obiettivi di interesse generale non possono essere conseguiti se non tramite restrizioni d'accesso alle attività professionali o al loro esercizio.

Tali valutazioni, accompagnate dalle opportune riforme, aumenteranno la produttività, la mobilità e la qualità dei servizi professionali prestati, anche a maggior tutela del consumatore.

Proprio in attuazione di tali principi, la direttiva servizi istituisce un quadro giuridico equilibrato per garantire che le normative nazionali siano non discriminatorie, giustificate e proporzionate per conseguire obiettivi di pubblico interesse, imponendo agli Stati membri di ridurre gli ostacoli di natura amministrativa che nella pratica dissuadono i prestatori di servizi dall'operare a livello transfrontaliero. Nel recente quadro di innovazione della regolamentazione europea si inserisce la carta elettronica europea dei servizi, con lo scopo di ridurre la complessità delle procedure amministrative per i prestatori di servizi che intendono espandere la propria attività in altri Stati membri, garantendo al tempo stesso che gli Stati membri possano applicare legittimamente una regolamentazione. Tale carta sarebbe offerta ai prestatori di servizi su base volontaria come alternativa per dimostrare la conformità alle norme nazionali applicabili. Essa consentirebbe ai prestatori di servizi di usare una procedura interamente elettronica a livello di UE per espletare le formalità per espandersi all'estero, offrendo loro una maggiore certezza del diritto e riducendo in modo significativo la complessità amministrativa.

Il concetto della carta elettronica europea dei servizi è simile a quello della tessera professionale europea ma, diversamente da quest'ultima, sarebbe disponibile non solo per le persone fisiche che esercitano un'attività autonoma, ma anche per le imprese che intendono prestare servizi in un altro Stato membro; inoltre, offrirebbe anche le infrastrutture tecniche per facilitare la conformità alle formalità amministrative connesse al distacco di personale nel territorio degli Stati membri che hanno comunicato alla Commissione la loro intenzione di utilizzare l'IMI a tale proposito. Tuttavia, tale sistema presenta limiti evidenti per l'assenza di proposte dirette a evitare violazioni dei diritti dei lavoratori e la rimozione delle norme di protezione per lo scambio di servizi. La proposta di direttiva in relazione alla carta elettronica europea dei servizi privilegia, inoltre, la posizione di rilascio da parte dello Stato membro distaccante, senza considerare che, in realtà, gli eventuali ostacoli amministrativi e regolamentari risiedono nello Stato membro ospitante.

Nella valutazione di impatto che accompagna la proposta di direttiva è del tutto assente un'analisi sul mantenimento del livello qualitativo, e non solo quantitativo, dei servizi prestati.

In relazione alla attività professionali regolamentate, l'annullamento della carta elettronica dei servizi subordinato all'emanazione di una sentenza definitiva da parte di un giudice appare davvero critico, poiché potrebbe consentire al lavoratore stesso di continuare la propria attività, anche abusiva, fino alla sentenza definitiva.

E in tale ambito, la totale assenza di un apparato sanzionatorio adeguato che colpisca lo Stato membro che rilascia illegittimamente la carta elettronica dei servizi, appare ancora più preoccupante.

PREVIDENZA

"Le scelte di oggi per la previdenza di domani"

La materia previdenziale si inserisce nel più ampio quadro della legislazione sociale. È la nostra stessa Carta Costituzionale a prevedere che *"I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria".* Si potrà notare che la formulazione si riferisce a qualsiasi tipologia di lavoratori, compresi i professionisti.

Lo stesso articolo 38 rende inoltre la delega previdenziale a *"organi ed istituti predisposti o integrati dallo Stato",* all'interno dei quali si possono annoverare certamente le casse previdenziali autonome.

In ossequio a tali principi, le casse professionali hanno esercitato la delega costituzionale in via pressoché autonoma, dimostrando che la previdenza privata, nella più ampia cornice giuridica di tutela dell'interesse pubblico, può funzionare ed anzi rappresentare un esempio virtuoso di gestione responsabile.

La Sentenza n. 7/2017 della Corte Costituzionale appare significativa laddove delinea il seguente principio: *Se, in astratto, non può essere disconosciuta la possibilità per lo Stato di disporre, in un particolare momento di crisi economica, un prelievo eccezionale anche nei confronti degli enti che sostanzialmente si autofinanziano attraverso i contributi dei propri iscritti, non è invece conforme a Costituzione articolare la norma nel senso di un prelievo strutturale e continuativo nei riguardi di un ente caratterizzato da funzioni previdenziali e assistenziali sottoposte al rigido principio dell'equilibrio tra risorse versate dagli iscritti e prestazioni rese.*

Lo Stato, pertanto, può intervenire nella gestione previdenziale delle casse professionali esclusivamente in occasione di particolari eventi e, comunque, entro principi di non incisività dell'equilibrio gestionale "autonomo" della cassa stessa.

Tale principio dovrebbe governare anche la norma inserita nella legge di Stabilità 2017 n. 232/2016, laddove è prevista l'estensione del cumulo contributivo anche ai trattamenti pensionistici erogati dalle casse previdenziali autonome.

In linea comunque più generale appare utile intervenire con riassetti normativi atti alla creazione di un contesto operativo più stabile e definito.

Un primo profilo di intervento dovrebbe certamente riguardare il regime fiscale di tassazione dei rendimenti e delle prestazioni. Il modello di tassazione, adottato dal sistema previdenziale italiano si basa sullo schema ETT, prevede l'esenzione da imposizione nella fase di versamento dei contributi e la tassazione nelle fasi di maturazione dei rendimenti ed erogazione delle prestazioni. A differenza di quanto avviene in altri ordinamenti europei, dove la fase di maturazione dei rendimenti è spesso esente da imposizione, il sistema italiano, oltre a tassare i rendimenti, nel caso delle prestazioni erogate agli iscritti non prevede la possibilità di dedurre dalla base imponibile assoggettata ad Irpef la quota corrispondente ai rendimenti già tassati. Anche la tassazione stessa dei rendimenti dovrebbe tenere conto del fatto che gli stessi derivano da strumenti di investimento previdenziale e non finanziario.

Un secondo profilo di intervento dovrebbe inoltre disciplinare la possibilità di autoregolamentazione delle casse entro spazi più ampi e semplificati. L'attuale sistema di monitoraggio e revisione ministeriale appare troppo rigido e burocratizzato. Le casse, in virtù del principio di autonomia, dovrebbero poter regolare i prelievi, gli investimenti, le prestazioni e più in generale tutto ciò che riguarda l'equilibrio attuariale, con margini di intervento più ampi e incisivi, lasciando al giudizio ministeriale esclusivamente la possibilità di valutare la tutela dell'interesse pubblico e la relativa sostenibilità finanziaria.

Di assoluto rilievo, inoltre, la valorizzazione di tutte le azioni in materia di welfare integrato e sostegno al reddito, anche per il tramite di un fondo solidaristico e di un maggiore utilizzo del contributo integrativo.

Un terzo quadro di intervento dovrebbe riguardare le Società tra Professionisti. In tale ambito la previdenza dovrebbe essere posta in posizione di assoluta centralità nell'attività della società stessa. Gli ambiti di nuova regolamentazione potrebbero riguardare una diversa rimodulazione dei massimali contributivi e un utilizzo solidaristico di parte del contributo integrativo derivante dal fatturato della società stessa.

In tema societario occorrerà certamente considerare la posizione previdenziale dei Centri di Elaborazione Dati, anche alla luce della recente Sentenza della Corte di Cassazione 2005 del 26/01/2017 dove i giudici ritengono assolutamente legittimo il presupposto del prelievo del contributo integrativo ENPAM, dovuto dalle società di capitali che svolgono attività in regime di accreditamento con il Servizio sanitario nazionale, proprio per evitare che, attraverso lo schermo della struttura societaria, l'attività di lavoro del medico in regime di libera professione fosse sottratta alla contribuzione previdenziale.

A corollario di tale attività sarebbe certamente auspicabile un ampliamento dei poteri di analisi, controllo e contestazione dei dati reddituali dichiarati. Se infatti tale attività risulta più agevole per le persone fisiche, è certamente più complessa in relazione allo strumento societario con la finalità di garantire la coerenza degli imponibili previdenziali dichiarati. Un segnale in questa direzione è già pervenuto con la sentenza 2612/2017 della Corte di Cassazione a Sezioni unite, con la quale è stato stabilito che il controllo sulla legittimità dell'iscrizione all'Albo, e quindi l'esame di eventuali cause di incompatibilità, discende direttamente dalla titolarità della Cassa di misurare l'esercizio continuativo della professione.

In un contesto di forte crisi economica andrebbe profilata una quarta tipologia di intervento volta a limitare il rigoroso principio di non applicazione dell'automaticità delle prestazioni alle casse

previdenziali. La morosità in aumento e la spesso vana ricerca di contribuzione insoluta attraverso l'aumento di sanzioni e interessi, fino alla negazione della prestazione previdenziale stessa, andrebbero contemperate da una preliminare operazione di *compliance* attraverso gli istituti del ravvedimento e della rateazione.

Infine, in un quadro più generale di riforma e innovazione, dovrebbero essere azionate leve fiscali per ridurre il divario generazionale e una riprogrammazione dei coefficienti di trasformazione, i cui aggiornamenti sulla base della longevità devono tenere conto dell'anno di nascita e non di quello del pensionamento.

WELFARE PROFESSIONALE

"La previdenza di Categoria: uno per tutti, tutti per uno"

Compito dei moderni sistemi di welfare è liberare i cittadini dal bisogno, ossia assisterli nei momenti di difficoltà individuale attraverso forme collettive di sostegno.

In altre parole, è lo Stato, attraverso le proprie articolazioni, a farsi carico dei bisogni dei singoli.

Tale concezione è venuta sviluppandosi nel tempo e, in Italia, trova fondamento nell'articolo 38 della Carta Costituzionale, che sin dal 1948, sancisce un vero e proprio 'diritto' dei cittadini all'assistenza sociale, alla tutela nei casi di infortunio, malattia, inabilità, invalidità, vecchiaia e disoccupazione involontaria. In termini assicurativi si potrebbe affermare che i sistemi di welfare ripartiscono i rischi su una platea così ampia, da coincidere con tutti i cittadini dello Stato. In termini politici, attraverso la raccolta di tributi e contributi e il loro successivo utilizzo, viene ripartita la ricchezza prodotta dai cittadini, in funzione delle loro individuali necessità.

Quale sia l'angolo di visuale dal quale guardiamo il welfare state, non possiamo non rivenire nelle tutele previdenziali e assistenziali collettive il segno del progresso di una nazione, di una comunità organizzata.

Come è stato autorevolmente affermato, la vocazione sociale dell'uomo è rappresentata dal principio di solidarietà con i propri simili, prima esercitata dalla società civile e poi diviene funzione statale. Più grande è l'obiettivo, maggiore è la responsabilità. Davvero grande è la responsabilità di saper organizzare e dover far funzionare la previdenza e l'assistenza, garantendo la sostenibilità del sistema, la sua stabilità nel tempo e, contemporaneamente, l'adeguatezza delle misure adottate. Sostenibilità e adeguatezza rappresentano le due facce della stessa medaglia, binomio inscindibile e difficile da contemperare, nel quale si esalta il rapporto tra le generazioni e si consolida l'appartenenza al gruppo.

La presa di coscienza dell'importanza della protezione collettiva ha guidato la nascita dell'Ente di previdenza dei Consulenti del Lavoro sin dall'anno 1971, 46 anni fa, quando in Italia le coperture pensionistiche non erano ancora universali e il servizio sanitario era gestito dalle Casse mutua. La Categoria ha iniziato allora un percorso nel quale hanno via via trovato spazio l'erogazione delle pensioni, l'assistenza sanitaria integrativa e le misure a sostegno dell'esercizio della professione. La privatizzazione della gestione dell'ENPACL, avvenuta nel 1995, ha rafforzato tale schema collettivo e assegnato ai Consulenti del Lavoro la piena e totale responsabilità del mantenimento della sostenibilità del proprio Ente, oggi forte di 26.000 iscritti, 10.000 pensionati e 1 miliardo di patrimonio investito. L'ENPACL rappresenta un positivo esempio di welfare professionale, capace di intercettare i bisogni dei propri iscritti e fornire risposte adeguate alle loro esigenze, sia in campo previdenziale che assistenziale. Infatti, mentre assistiamo in Italia ad una progressiva disarticolazione delle protezioni sociali (con le pensioni erogate da distinte entità di primo e secondo pilastro),

dell'assistenza sanitaria (con il servizio sanitario regionalizzato), dei servizi ai cittadini (con un welfare che è sempre più aziendale), l'ENPACL va in controtendenza e prosegue nella politica di assumere su di sé una pluralità di coperture in favore dei Consulenti del Lavoro, costituendo di fatto un vero e proprio 'polo' di riferimento per i bisogni dei propri iscritti.

Nel campo delle pensioni, il catalogo fornisce una ampia e flessibile scelta in funzione dell'età e dell'anzianità contributiva dell'associato, al quale si offre anche la possibilità di utilizzare i più recenti istituti della ricongiunzione, della totalizzazione e del cumulo dei periodi contributivi versati in diverse gestioni obbligatorie.

Sul fronte dell'adeguatezza, l'Ente è tra le poche gestioni a consentire versamenti facoltativi aggiuntivi, utili a migliorare la misura della futura pensione, con immediato vantaggio in termini di deducibilità fiscale. In buona sostanza, l'ENPACL assolve sia alle funzioni di primo che di secondo pilastro pensionistico in favore dei Consulenti del Lavoro. L'Ente ha saputo interpretare per tempo il progressivo ritirarsi delle tutele sanitarie garantite dal servizio nazionale pubblico e offre da anni a tutti gli iscritti una copertura integrativa contro i gravi eventi morbosi. La stipula di polizze assicurative collettive, oltre alla ripartizione dei rischi, garantisce l'ottenimento di un più alto grado di coperture a parità di premio. Ultimo, ma non meno importante, le misure che l'ENPACL, in sintonia con il Consiglio Nazionale dell'Ordine, adotta annualmente per sostenere specifici target di iscritti (giovani, donne in maternità, etc.) e per aiutare lo sviluppo dell'esercizio della professione (tirocini, piattaforme informatiche, passaggio degli studi professionali, etc.).

L'Ente di previdenza e assistenza dei Consulenti del Lavoro, per tutto questo, è parte integrante dello Stato e del più ampio Stato sociale italiano, come regolato dalla Costituzione. Somma in sé gran parte delle risposte ai bisogni dei propri iscritti e rappresenta un modello di welfare professionale avanzato, autogestito e autofinanziato, nel quale viene coniugata efficacemente la solidarietà tra appartenenti alla medesima generazione e quella tra successive generazioni di Consulenti del Lavoro.

_____

Bibliografia

Cinelli M., *Diritto della previdenza sociale*, Giappichelli, Torino 2013

Conti F. e Silei G., *Breve storia dello Stato sociale*, Carocci, Roma, 2014

De Boni C. (a cura di), *Lo Stato sociale nel pensiero politico contemporaneo: il Novecento*, Firenze University Press, Firenze 2009

Ferrara C., *La previdenza pubblica nei 150 anni dell'Unità d'Italia*, Atti dei seminari, Milano/Roma 2011

LA SUSSIDIARIETÀ DEI PROFESSIONISTI

"La sussidiarietà: vocazione naturale del Consulente del Lavoro"

Il principio di sussidiarietà rappresenta una chiara espressione del moderno riformismo. In effetti l'eccesso di burocrazia si pone come un limite allo sviluppo della libertà economica. Il sistema italiano di oggi è ingessato da una struttura di apparati burocratici assolutamente frammentaria anche nella distribuzione delle competenze (si pensi alla suddivisione tra Stato, regioni ed enti locali), tanto da sentirsi fortemente la necessità di riformare in modo completo il titolo quinto della Costituzione. In effetti, in questi anni abbiamo assistito a tentativi di semplificazione e di messa in opera delle cosiddette buone pratiche: tuttavia la semplificazione, che si realizza attraverso uno snellimento degli apparati da un punto di vista umano, spesse volte si complica nelle difficoltà proprie della

telematica. È, quindi, necessario ridistribuire gli adempimenti pubblici, utilizzando e realizzando il principio della sussidiarietà che non nega l'essenzialità del ruolo dello Stato e del potere pubblico, ma anzi lo esalta attraverso l'utilizzo di componenti di natura pubblicistica, quali gli Ordini professionali, che possono fungere da garanzia del corretto svolgimento degli adempimenti.

Occorre, quindi, rivalutare fortemente la sussidiarietà ribadendo l'importanza del ruolo delle professioni, tenendo presente che la sussidiarietà deve avere due corollari importanti, come quello della Innovazione e semplificazione e quello della c.d. ablazione.

La preoccupazione principale risiede nelle pericolosità propria del sistema frammentato che nasce dalla riforma del titolo V della Costituzione: la riforma vorrebbe volgere verso un traguardo federale, ma, in realtà, a causa di un accavallamento di competenze concorrenti, si manifesta come una fucina di diatribe giuridiche vuote di contenuto pratico. Le Regioni vorrebbero accentuare la loro autonomia, ma la loro competenza è delineata in via residuale, cioè in tutto ciò che si riterrà in sede di interpretazione non rientrante nell'ambito esclusivo statale, di cui all'art. 117 comma 2 della Carta Costituzionale. Proprio questo difetto genetico, che fonda l'ordinamento giuridico particolare regionale non già su un ambito legislativo certo, ma su una residualità indefinita, provoca la debolezza del sistema che non riconosce più limiti e moltiplica il peso della spesa pubblica.

La semplificazione del sistema richiede, invece, un'apertura agli Ordini professionali che sono esterni all'apparato, ma rientranti comunque nel mondo pubblicistico.

Il professionista esplica se stesso e la sua attività nei confronti della collettività in virtù di un riconoscimento pubblico (delega), conseguente prima al superamento di un esame, poi al mantenimento di una iscrizione all'Ordine professionale. Il riconoscimento pubblico delegatorio ha la natura di un'investitura (laica), che autorizza il professionista a disporre dei diritti e degli interessi individuali e collettivi ai sensi della legge. Non esiste, quindi, logica professionale senza il riconoscimento del valore etico della "Regola professionale" di cui l'Ordine professionale è l'unico custode.

Ne deriva che l'esercizio della professione intellettuale, cosi come definita dall'art. 2229 e ss. del codice civile, riveste un ruolo centrale nello sviluppo di una società democratica, essendo fuori di dubbio che il libero pensiero sia custodito nella tutela garantita dalla legge codicistica e costituzionale. La legge, riconoscendo il valore sociale di determinate professioni, il cui svolgimento richiede una adeguata formazione culturale, scientifica e tecnica, favorisce l'autonomia decisionale del professionista a tutela degli interessi della collettività. L'iscrizione all'albo professionale, avendo carattere costitutivo di uno status professionale, impone a chiunque di prendere atto che il soggetto, cui essa si riferisce, ha il diritto di svolgere anche nei confronti dei terzi l'attività connessa a quello status, e garantisce lo sviluppo autonomo del libero pensiero dell'individuo. Ovviamente, l'ordinamento, se da un lato attribuisce libertà di esplicazione della professione, dall'altro lato richiede a quest'ultima, sempre nell'interesse della collettività, di autoregolamentarsi attraverso la formazione di codici comportamentali contenenti precetti extragiuridici (corpus deontologico), ma obbligatori per gli iscritti all'ordine.

La sussidiarietà non richiede unicamente la esternalizzazione di funzioni a terzi che hanno comunque le caratteristiche di legittimazione e di terzietà, ma richiede anche la individuazione di ulteriori funzioni che svolgano una attività di semplificazione. Ciò al fine di dare maggiore impulso all'economia e maggiore snellezza nei rapporti tra cittadino e pubblica amministrazione. In questo senso il ruolo degli Ordini può essere fondamentale, e, in particolare, il ruolo dei professionisti può essere significativo nell'ambito della semplificazione in materia di attività di impresa. La istituzionalizzazione, con apposita regolamentazione normativa, del sistema delle asseverazioni in materia di regolarità contributiva, anche nell'ambito dei contratti di appalto, costituisce un importante strumento di snellezza in materia lavoristica e previdenziale. I professionisti competenti nel settore possono svolgere un ruolo importante per la regolarizzazione del sistema. L'asseverazione

contributiva assolve a quella necessità, propria della pubblica amministrazione, di dare trasparenza al rapporto giuridico previdenziale. Il professionista, quale soggetto autorizzato allo svolgimento di una attività protetta, sotto il controllo dell'Ordine, può realizzare un efficace funzione di snellimento delle pratiche di certificazione delle regolarità. La bontà del sistema, inoltre, dovrebbe trovare conforto nel riconoscimento di una “premialità” nei confronti delle aziende virtuose, valicando le stesse problematiche della procedura Durc: la dichiarazione asseveratrice del professionista dovrebbe sospendere l’effetto bloccante del Durc negativo dinanzi a determinate situazioni di palese regolarità inficiata da incomprensibili errori bloccanti propri della procedura telematica. Nell’ambito, quindi, dell’asseverazione contributiva il professionista dovrebbe assumere il ruolo di garante della regolarità del rapporto previdenziale e lavoristico, mentre l’asseverazione stessa dovrebbe essere prevista come obbligatoria nella partecipazione alle gare di appalto sia pubbliche sia private.

La sussidiarietà, peraltro, dovrebbe estendersi sino a riconoscere alle strutture giuridiche, emanazione degli Ordini competenti, la funzione di collocamento nell’ambito dei rapporti di lavoro privati. La certificazione dell’inizio o della fine di un rapporto di lavoro da parte di un professionista dovrebbe essere sufficiente ai fini pubblicistici: in questo modo si realizzerebbe una importante semplificazione del sistema del collocamento, con risparmio di costi attualmente a carico della collettività. In effetti, le attuali comunicazioni al Centro per l’Impiego potrebbero essere superate da un atto del professionista certificativo della data di inizio e di cessazione dei rapporti.

La sussidiarietà deve potere estrinsecarsi nella individuazione di ambiti anche di certezza dei rapporti e di contestuale deflazione ed ablazione del contenzioso.

Nel nostro ordinamento giuridico giuslavoristico il contratto collettivo si qualifica di diritto comune, esprimendo una efficacia inter partes, cioè tra coloro che lo abbiano stipulato. Ne deriva che l'art. 2074 c.c. ("il contratto collettivo, anche quando è denunziato, continua a produrre i suoi effetti dopo la scadenza, fino a che sia intervenuto un nuovo regolamento collettivo") non può trovare applicazione in relazione al menzionato contratto collettivo, essendo espressione di una filosofia pubblicistica non più idonea a ispirare un ambito di autonomia privata. Rimangono, tuttavia, problemi circa la ultrattività del contratto collettivo disdettato, laddove le parti non abbiano previsto una clausola ad hoc, la quale disponga specificamente che le norme contrattuali continuano a trovare applicazione sino al rinnovo dell'intera disciplina contrattuale. Sul punto le S.U. della Cassazione (sent. 30 maggio 2005 , n. 11325) hanno stabilito che "l'ultrattività del contratto, oltre la sua naturale scadenza, si pone obiettivamente come un limite della libera volontà delle organizzazioni sindacali e prospetta un contrasto con la garanzia posta dall'art. 39 cost. ove si configuri una regola che sottrae alla disponibilità delle parti contraenti la quantità di retribuzione pattuita in sede collettiva, attribuendo a tale elemento un carattere di intangibilità oggettiva".

Sul piano collettivo l'art. 8 D.L. 138/11 introduce un ambito derogatorio sostanziale, laddove le parti individuate (organizzazioni sindacali maggiormente e comparativamente più rappresentative) in un contesto di ampia concertazione concretizzantesi in un complesso di intese, individuino spazi di normazione più aderente alle esigenza dell'azienda e dei lavoratori. Come noto, l'ambito derogatorio si riflette sia nei confronti della legge sia nei confronti del contratto collettivo nazionale. Rispetto a quest'ultimo non si individuano possibili ipotesi di inderogabilità, essendo quest'ultima soltanto originata da disposizioni di legge. Ciò merita una attenta riflessione soprattutto in merito alla individuazione dell'ambito derogatorio menzionato, in quanto non sembra potersi accettare la tesi secondo cui l'art. 8 autorizzi le parti ad una azione di incontrollata rivisitazione del diritto del lavoro tout court.

In realtà, l’aspetto più delicato di applicabilità della normativa di cui al citato art. 8 si enuclea proprio nella capacità delle parti contrattuali di agire nel rispetto delle precettività espresse nelle norme di legge (oltre che -come sottolineato nel comma 2 bis dell'art. 8 d.l. 138/11- nella costituzione e nella normativa comunitaria), individuando con certezza gli spazi di manovra regolamentare anche derogatoria. A tal fine, si potrebbe ipotizzare una possibilità di certificazione ex D. Lgs. 276/03 del

contratto di prossimità/aziendale/territoriale , riconoscendo alla commissione di certificazione, dunque, una potestà certificatoria anche in ambito collettivo e non solo individuale.

Del resto, il mondo lavoristico richiede sempre più una esigenza di certezza, per arginare il divorante vento del contenzioso, nel quale la verità processuale divora la giustizia sostanziale. Non può, infatti, correre dubbio sul fatto che la certificazione svolga un ruolo sicuramente più in sintonia con i canoni di correttezza e buona fede di quanto non esprime la conciliazione (sia stragiudiziale sia giudiziale), che riduce il concetto di risoluzione della controversia ad una sorta di pura convenienza economica.

Nell'ottica di semplificazione del sistema delle imprese sarebbe opportuno riconoscere ad ogni singolo professionista competente nel settore, titolare di delega nella gestione del rapporto lavoristico e previdenziale, la possibilità di certificare: 1) la conformità di copie degli atti agli originali; 2) la conformità di un atto digitalizzato al suo originale cartaceo e viceversa; 3) il valore del costo minimo del lavoro ai fini dell'appalto.

Infine, sarebbe opportuno attribuire ai professionisti competenti le funzioni inerenti alle prestazioni a sostegno del reddito e pensionistiche. Gli ammortizzatori sociali sono delle misure finalizzate al sostegno del reddito di coloro che si trovano in una situazione di disoccupazione. Le prestazioni assistenziali consistono in tutte quelle prestazioni erogate dall'INPS sotto forma di assistenza a seguito di determinati eventi.

Qui di seguito i più frequenti ammortizzatori sociali e prestazioni assistenziali che sono riconosciuti dalla legge:

- Domanda di NASpI, DIS-COLL, ASDI, Disoccupazione Agricola;
- Assegni al nucleo familiare su prestazioni previdenziali erogate dall'INPS;
- Indennità di mobilità in deroga;
- Indennità di maternità;
- Indennità di malattia per i lavoratori parasubordinati;
- Congedo parentale;

Si aggiungano, poi, anche le richieste di pensioni, atteso il loro grande valore sociale.

Ebbene, riconoscere al singolo professionista competente la possibilità di gestione diretta delle pratiche indicate (ora di competenza esclusiva dei Patronati) determinerebbe un grande risparmio per la collettività in termini di costi e produrrebbe una maggiore snellezza nella conclusione positiva delle pratiche medesime.

Giova ricordare che il Jobs Act per i lavoratori autonomi (DDL attualmente in discussione in Parlamento) all'art. 5, comma 1°, prevede una delega al Governo circa "l'individuazione degli atti delle amministrazioni pubbliche, che possono essere rimessi anche alle professioni ordinistiche in relazione al carattere di terzietà di queste", prevedendosi al medesimo art. 5 disposizioni per la tutela dei dati personali nella gestione degli atti rimessi ai professionisti e di vigilanza circa circostanze che possano determinare condizioni di conflitto di interesse nell'esercizio delle funzioni rimesse ai professionisti stessi. Purtroppo, la Commissione lavoro della Camera ha soppresso il comma 1b dell'articolo 5 del DDL su menzionato, che demandava agli iscritti agli Ordini professionali l'assolvimento di compiti e funzioni "finalizzati alla deflazione del contenzioso giudiziario e ad introdurre semplificazioni in materia di certificazione dell'adeguatezza dei fabbricati alle norme di sicurezza ed energetiche, anche attraverso l'istituzione del fascicolo del fabbricato".

_____

Bibliografia

Giovanna Razzano, Il Consiglio di Stato, il principio di sussidiarietà e le imprese, Giurisprudenza italiana, 2004;

Giuseppe Ugo Rescigno, Principio di Sussidiarietà Orizzontale e Diritti Sociali, Il Mulino, 2002;

G.C. De Martin, Sussidiarietà e democrazia. Esperienze a confronto e prospettive, Cedam, 2008, p. 1 ss.

P. Ridola, Diritto comparato e diritto costituzionale europeo, Giappichelli, 2010.

P. Savarese, La sussidiarietà e il bene comune, Edizioni Nuova Cultura, 2014.

Trattato UE, art. 5, paragrafo 3.

Protocollo n. 2 sull'applicazione dei principi di sussidiarietà e di proporzionalità (Comunità Europea)

ASSE.CO

"Competere nelle regole: un impegno per i Consulenti del Lavoro, un vantaggio per le imprese, una garanzia per i lavoratori"

Il sistema lavoro deve garantire idonei spazi di libertà per le imprese, ai sensi dell'art. 41 della nostra Carta costituzionale, ed al contempo le giuste garanzie per i lavoratori. Troppo spesso il nostro Legislatore ha inteso trovare questo equilibrio obbligando le imprese al rispetto di una serie infinita di adempimenti e obblighi burocratici. Non è ovviamente nuovo questo approccio dirigistico che, male interpretando la funzione stessa dello Stato, imbriglia le forze creatrici ed attive della società con vincoli e legacci di ogni tipo. "*Il sovrano estende il suo braccio sull'intera società; ne copre la superficie con una rete di piccole regole complicate, minuziose ed uniformi, attraverso le quali anche gli spiriti più originali e vigorosi non saprebbero come mettersi in luce e sollevarsi sopra la folla; esso non sprezza le volontà, ma le infiacchisce, le piega e le dirige; raramente costringe ad agire, ma si sforza continuamente di impedire che si agisca, non distrugge, ma impedisce di creare, non tiranneggia direttamente, ma ostacola, comprime, snerva, estingue, riducendo infine la nazione a non essere altro che una mandria di animali timidi ed industriosi della quale il governo è pastore*"[18].

Asse.Co. ovvero Asseverazione di Conformità dei Rapporti di Lavoro, si tratta di un meccanismo per cui l'azienda si inserisce in un sistema di verifica volontaria. In pratica l'azienda, in modo trasparente, permette di essere verificata da un Consulente del Lavoro che ne accetta l'incarico[19]. Una verifica che si baserà su presupposti fondamentali rappresentati da dichiarazioni di responsabilità del datore di lavoro, che attesterà una serie di elementi e requisiti fondamentali.

Spetterà al Consulente del Lavoro verificare se, a fronte di tali dichiarazioni di responsabilità del datore di lavoro, siano seguiti comportamenti coerenti afferenti l'inquadramento economico, contributivo ed il rispetto delle disposizioni dei contratti collettivi di riferimento.

Il presupposto dell'accordo sta nell'affrontare il tema del lavoro "irregolare" non puntando alla punizione, ma alla prevenzione. Vengono evidenziati ed esaltati comportamenti virtuosi dell'imprenditore che, nelle contingenti difficoltà del mercato, riesce tra mille sforzi a mantenere la barra dritta e a non cedere alle derive dell'elusione o, peggio, del lavoro nero.

L'Asse.Co è frutto di un accordo tra il Ministero del Lavoro e il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro definito nel gennaio 2014 e replicato nel 2016 con l'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

[18]A. de Tocqueville, La democrazia in America, Rizzoli, Milano.

[19]P. Stern, Bollettino ADAPT 22 gennaio 2014, Il sistema di asseverazione dei Consulenti del lavoro: Asse. Co.,

Il punto di partenza è il D.Lgs. n.276/03, e successive modificazioni, che prevede, all'art. 76 c. 1 punto C-ter per i Consigli Provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, la facoltà di istituire Commissioni di certificazione dei contratti di lavoro. Nel tempo le Commissioni dei Consulenti del Lavoro si sono dimostrate tra le più attive con migliaia di contratti certificati: in particolare, la sola Commissione istituita presso il Consiglio Provinciale di Roma annovera circa 2.000 contratti certificati.

L'esperienza maturata in questo percorso ha consentito ai Consulenti del Lavoro di rappresentare una Categoria del tutto particolare: esperti in materia di lavoro, per definizione, e soggetti capaci di gestire procedure certificatorie[20] .

Figlio della stessa norma quadro del D. Lgs. 276/03, la Legge 30/03, è il D. Lgs. n.124/04. In particolare, l'art. 2 riconosce alla Direzione generale delle attività ispettive " …. compiti di direzione e coordinamento delle attività ispettive svolte dai soggetti che effettuano vigilanza in materia di rapporti di lavoro …." e l'art. 3, definendo i compiti della Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza, evidenzia come essi siano tesi strumentali per *assicurare la maggiore efficacia dell'attività di vigilanza stessa.*

Nel settembre 2008 il Ministro Sacconi emanò un'importante direttiva in cui, proprio per meglio qualificare ed orientare l'attività ispettiva, evidenziava come con riferimento ai contratti di collaborazione coordinata e continuativa in qualsiasi modalità anche a progetto, e alle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro, si doveva concentrare l'accertamento ispettivo esclusivamente su quelli che non fossero già stati sottoposti al vaglio di una delle Commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del Decreto Legislativo n. 276 del 2003, in quanto positivamente certificati o ancora in fase di valutazione, salvo che non si evincesse, con evidenza immediata e non controvertibile, la palese incongruenza tra il contratto certificato e le modalità concrete di esecuzione del rapporto di lavoro.

È anche utile ricordare l'articolo 14 del D. Lgs 5/2012, così come convertito dalla Legge 35/2012, titolato "Semplificazione dei controlli sulle imprese". Il comma 4 punto F) così recita: "razionalizzazione, anche mediante riduzione o eliminazione di controlli sulle imprese, tenendo conto del possesso di certificazione del sistema di gestione per la qualità ISO o altra appropriata certificazione emessa, a fronte di norme armonizzate, da un organismo di certificazione accreditato da un ente di accreditamento designato da uno Stato membro dell'Unione Europea, ai sensi del Regolamento 2008/765/CE, o firmatario degli Accordi internazionali di mutuo riconoscimento". La norma apre la strada ad un nuovo utilizzo degli schemi certificatori volontari e privati (tali sono le certificazioni richiamate) da parte della vigilanza pubblica obbligatoria. Un ragionamento intelligente, ossia se un organo di vigilanza, ancorché privato, effettua dei controlli l'economia dei processi dovrebbe consentire a successivi controllori di tenerne conto. Ovviamente il sistema dovrebbe poter contare sulla garanzia ed efficacia del primo controllo da parte dell'ente privato.

Un controllo che, per fornire le necessarie garanzie, dovrebbe prevedere un controllore qualificato e sue precise responsabilità nell'azione di verifica.

Il sistema di verifica della regolarità dei rapporti di lavoro, punto focale dell'asseverazione, si fonda sul duplice principio di terzietà di un accurato controllo. In primo luogo il Consulente asseveratore che, non potendo essere collegato in alcun modo da rapporti di lavoro subordinato con alcuno, in modo libero ed indipendente, assume l'incarico di verificare la regolarità formale e sostanziale del datore di lavoro nell'applicazione delle disposizioni di legge e di contratto. Successivamente il Comitato di asseverazione, organo costituito presso la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro su delega diretta del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, valuta le risultanze cui è

[20]G. Buscema, Ipsoa Quotidiano, 06 febbraio 2015, Consulenti del lavoro: come funziona Asse.Co,

pervenuto il Consulente asseveratore e le dichiarazioni rese dal datore di lavoro, ne verifica la congruità formale e rilascia l'asseverazione.

La garanzia del sistema è così garantita dal duplice meccanismo di controllo: professionale e personale, con le conseguenti assunzioni di responsabilità di legge da parte del Consulente del Lavoro, e terzo e collegiale da parte del Comitato di asseverazione, composto da tecnici di comprovata esperienza e professionalità.

Un meccanismo di controllo così accurato ha evidenti ricadute positive sull'intero sistema e sull'impresa che si apre volontariamente alla vigilanza "privata".

L'ottenimento della asseverazione determina una serie di vantaggi per l'impresa:

1) Ispezioni del Ministero del Lavoro:

previsione che gli accessi ispettivi presso i datori di lavoro si orienteranno in via prioritaria nelle imprese che non siano in possesso dell'asseverazione. Restano salve le attività di vigilanza relative a specifiche richieste di intervento ispettivo; indagini demandate dall'autorità giudiziaria o amministrativa; controlli a campione finalizzate alla verifica della veridicità delle dichiarazioni in base alla disciplina vigente.

2) Appalti:

ferma restando la disciplina vigente in materia di responsabilità solidale, l'asseverazione potrà essere utilizzata nell'ambito degli appalti privati ai fini della verifica della regolarità delle imprese e il personale ispettivo ne tiene conto nell'ambito di eventuali accertamenti.

3) Reputazione aziendale:

le imprese asseverate vengono inserite in una *white list* pubblicata sul sito del Ministero del Lavoro e del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro. Ciò determina una evidente qualificazione reputazionale agli occhi dei terzi siano essi clienti, fornitori, pubblica amministrazione, organizzazioni sindacali ecc…

4) Rapporti di lavoro:

l'avvio di procedure di valutazione e controllo volontarie attiva sistemi di autocorrezione di comportamenti e prassi aziendali che, in assenza di sistemi efficaci di *internal audit*, vengono posti in essere senza particolare controllo e che possono determinare ricadute negative. Tutto ciò, pertanto, ha evidenti positive ripercussioni sull'intero sistema di gestione delle risorse umane.

L'asseverazione può essere utilizzata da soggetti terzi, pubblici e privati, ad ogni fine ritenuto coerente con le finalità perseguite dal protocollo e riconducibili al riconoscimento della regolarità dei comportamenti del datore di lavoro in materia di lavoro e legislazione sociale. In quest'ottica si evidenziano ulteriori possibili utilizzi dell'asseverazione che costituiranno gli obiettivi da perseguire:

- Facilitazione nell'accesso al credito di lavoratori occupati in aziende asseverate. Alla luce della nuova disciplina delle conseguenze dell'illegittimo recesso (eliminazione della protezione massima costituita dalla reintegrazione al lavoro) gli istituti di credito dovranno valutare altri elementi per "garantire" la loro funzione, tra questi, sicuramente, uno potrebbe essere la correttezza dell'azienda che ha in forza il lavoratore. Un'azienda che rispetta le regole lo farà a maggior ragione nei confronti del proprio personale.
- Rating di legalità. La Legge 62/12, conversione del D. Lgs. 1/12, ha istituito un sistema rivolto alle imprese più grandi che dia visibilità a terzi di una serie di parametri di regolarità del loro comportamento. Per ottenere il massimo punteggio (tre stellette) l'impresa dovrà dimostrare di adottare processi per garantire forme di *Corporate Social Responsability*. Quale forma più idonea del possedere uno strumento di legalità che addirittura prevede verifiche ispettive?

- Bando ISI. Attivare intese con INAIL per prevedere, alla stregua di altri sistemi di certificazione della sicurezza (ISO 18000) o di responsabilità sociale (SA8000), il sostegno economico per imprese che ottengono l'asseverazione proprio per la coerenza del bando con le finalità della stessa.

In conclusione è più che evidente come il sistema di asseverazione possa rappresentare, in modo emblematico, un buon esempio della funzione sussidiaria che le professioni possono svolgere a favore dell'intero sistema lavoro. Proprio sul ruolo sussidiario delle professioni si gioca molta della competitività del sistema. L'asseverazione evidenzia come l'efficacia dei controlli non sia connessa a passaggi burocratici, ma a controlli competenti e professionali che mirino alla sostanza degli obblighi delle parti. Nel principio di sussidiarietà si colloca oggi una delle cifre del vero riformismo. Formule moderne come quella della *Big Society* o della *New Governance* sono costruite sul principio di sussidiarietà.

Anche la nostra tradizione più autentica ed efficace si è sviluppata sulle coordinate del principio di sussidiarietà: dai distretti industriali alle banche, dalle opere sociali a quelle culturali. Eppure, paradossalmente, proprio in un Paese la cui storia è intrisa di sussidiarietà si sono avuti decenni di legislazione anti sussidiaria: nella famiglia, nella scuola e nel sociale. Solo negli ultimi anni il principio di sussidiarietà è stato riscoperto. Resta però ancora molto da fare per valorizzare questo principio in tutta la sua potenzialità riformatrice[21]. L'Asse.Co è solo un piccolo passo.

CONTENZIOSO DEL LAVORO E STRUMENTI DEFLATTIVI

"La democrazia della conciliazione e la dittatura del giudizio. Il ruolo del Consulente del Lavoro"

Celerità, effettività della tutela e realizzazione concreta degli interessi delle parti sono concetti che da sempre accompagnano il diritto del lavoro, affinché la tutela delle condizioni degli attori principali non si risolva in mere affermazioni di principio. Immediatezza, concentrazione ed oralità e fondamentali princìpi processuali chiovendiani sono ispiratori dello speciale rito del lavoro, che si informa a questi proprio con l'obiettivo di realizzare quello che il diritto – sostanziale – del lavoro richiede: la tutela effettiva ed efficace dei diritti in gioco.

Al diritto del lavoro, alla risoluzione delle controversie che ne possono derivare, sulla scorta di queste fondamentali esigenze, si è sempre accompagnata la previsione di strumenti alternativi alla soluzione giurisdizionale, la cui tempestività del raggiungimento degli scopi e celerità degli adempimenti garantisce la realizzazione degli interessi delle parti, sottesi al rapporto di lavoro, tale che per il diritto del lavoro l'effettività della tutela si accompagna, da sempre, alla realizzazione sostanziale delle tutele. Con un duplice effetto virtuoso: un primo, immediato, rappresentato dalla soluzione della controversia attraverso soluzioni celeri; un altro derivato, per l'effetto deflattivo che gli strumenti conciliativi hanno sul carico di lavoro delle aule dei Tribunali.

Se la conciliazione delle controversie nelle c.d. "sedi protette" con le sue alterne vicende (prima volontaria, poi obbligatoria, poi di nuovo volontaria) ha rappresentato lo strumento deflattivo per eccellenza, nel tempo ad essa si sono accompagnati sempre più diffusamente strumenti alternativi al contenzioso giudiziale, diversi per ambito di applicazione, ma uniti dall'unico fine di garantire l'efficacia sostanziale del diritto del lavoro.

[21]M. Sacconi, Ai liberi e forti. Valori, visione e forma politica di un popolo in cammino, Mondadori, Milano, 2011.

Nuove forme conciliative da un lato, istituti del tutto innovativi dall'altro, accanto ai quali è maturata e cresciuta la figura del Consulente del Lavoro sempre più come strumento di garanzia per il raggiungimento dei fini predetti e testimone della modernità dell'evoluzione del diritto del lavoro, nella fattispecie della risoluzione del contenzioso.

Pietra miliare di questo significativo percorso di innovazione è la certificazione, istituto che alla natura innovativa – nasce per *impedire* l'insorgere delle controversie e *non per risolvere* le liti in corso – unisce l'essenzialità del ruolo del Consulente del Lavoro quale protagonista delle dinamiche gestionali del rapporto.

Percorso di maturità ed innovazione che giunge sino alle più recenti riforme, il c.d. "Jobs Act", l'ampio progetto di attuazione della delega della Legge n. 183/2014, che può riassumere il ruolo del Consulente del Lavoro, professionista apicale della gestione (anche del) contenzioso del lavoro, secondo due direttrici: diffusione e terzietà.

Il Consulente del Lavoro emerge come protagonista in ogni momento chiave regolato dalle nuove norme: è presente quando c'è da certificare la genuinità di una collaborazione coordinata e continuativa o da stabilizzarne una dall'incerta genuinità. È partecipe dell'offerta conciliativa che, nell'ambito dei licenziamenti sottoposti al regime delle c.d. "tutele crescenti", è finalizzata dichiaratamente ad evitare il giudizio. Assiste le parti in momenti fondamentali della gestione delle dinamiche flessibili dei rapporti di lavoro, quando devono essere pattuite clausole elastiche nell'ambito dei contratti ad orario ridotto o quando *datore* e lavoratore devono raggiungere l'accordo che consente il demansionamento, giustificato dagli interessi qualificati dalla legge alla tutela dell'occupazione o al miglioramento delle sue condizioni.

Ed è relativamente a queste ultime funzioni che si apprezza la "novità", il salto di qualità della figura e del ruolo del Consulente del Lavoro ed il riconoscimento, da parte del Legislatore, della pienezza delle sue competenze e funzione professionale, riconducibili ad un concetto: la terzietà del ruolo. Per la prima volta nella sua ormai lunga e significativa storia ed evoluzione professionale, il Consulente del Lavoro non è più visto esclusivamente come parte (seppur qualificata) abilitata all'assistenza del suo patrocinato storico, il datore di lavoro, ma è investito dal Legislatore della funzione di assistenza anche del lavoratore, storico antagonista "debole" dei conflitti di natura lavoristica, la cui tutela deve essere particolarmente qualificata oltre che "terza", con lo scopo di garantire il fine ultimo e generale dell'intero sistema del diritto del lavoro, che è rappresentato dalla tradizionale funzione riequilibrante delle posizioni contrattuali. E per la prima volta è assegnato questo ruolo anche al Consulente del Lavoro, quale riconoscimento di un bagaglio professionale specialistico indiscusso, e di un altrettanto evidente percorso di crescita professionale e posizione di protagonista assoluto del mercato – e del mondo – del lavoro.

POLITICHE ATTIVE DEL LAVORO

"Un'opportunità di crescita e sviluppo per il Paese e per i Consulenti del Lavoro"

L'esperienza degli ultimi anni, caratterizzata da politiche assistenzialiste e di sostegno al reddito e da scarsi e frammentari interventi di promozione del lavoro e dell'occupazione, ha imposto la necessità di collocare in un ruolo centrale le strategie occupazionali nelle politiche economiche del nostro sistema Paese.

In tale ambito il divario, talvolta imbarazzante, tra l'Italia e molti degli altri Paesi membri dell'Unione europea ha comportato la necessità di modificare il quadro generale dei diritti e delle garanzie per

tentare una migliore e più fluida circolazione nel "mercato del lavoro", con particolare attenzione rivolta alle categorie ed ai territori più svantaggiati.

Il quadro normativo del *Jobs Act*, ispirato al raggiungimento di tale obiettivo, ha previsto una diminuzione delle tutele in uscita dal rapporto del lavoro e, contemporaneamente, un minor ricorso agli ammortizzatori sociali. Questi ultimi, nel disegno complessivo e riformatore, non solo perdono quel ruolo predominante nelle politiche del lavoro, ma vengono addirittura sottoposti ad una condizionalità rispetto ad una effettiva *attivazione* mirata alla ricerca di un nuovo lavoro. Su queste basi nasce l'*Assegno di ricollocazione,* un raccordo tra misure di sostegno al reddito, la NASpI, e quelle attive volte al reinserimento dei disoccupati nel mondo del lavoro. Traguardo ambizioso ma possibile, grazie all'impegno di operatori pubblici e privati accreditati, incentivati da una remunerazione legata e parametrata al risultato raggiunto, appunto la ricollocazione al lavoro del disoccupato.

Prende forma, quindi, almeno nelle intenzioni, il concetto di politiche attive per il lavoro nel suo significato più europeista, identificato nell'insieme di misure, strumenti e programmi tutti accomunati dalla finalità di favorire l'accesso al lavoro nella sua accezione più ampia comprendendo, quindi, il supporto all'autoimpiego ed all'autoimprenditorialità.

Viene istituita l'ANPAL, la nuova Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro, con il compito di regia e coordinamento della "Rete Nazionale dei servizi per le politiche del lavoro", e con la finalità di omogeneizzare sul territorio le misure di politica attiva garantendo un livello minimo essenziale in ogni Regione. Tale istituzione nasce da una presa di coscienza della negativa attuazione del "genuino" concetto di regionalizzazione delle competenze, iniziato nel 2001 con la modifica del titolo V° della Costituzione.

Il funzionamento non omogeneo dei Servizi per l'impiego nelle diverse Regioni ha comportato il concretizzarsi di un mercato del lavoro frammentato e governato da normative e procedure diverse e non dialoganti tra loro, a tutto discapito dei livelli occupazionali che, soprattutto tra i giovani, hanno raggiunto soglie di allarme superando in alcuni ambiti territoriali addirittura il 40%. Ecco quindi che con il D. Lgs. del 14 settembre 2015 n. 150 si è avviato un processo di "centralizzazione" delle competenze che, però, non ha trovato piena attuazione a seguito dell'esito del referendum confermativo dello scorso 4 dicembre 2016. Le competenze legislative in materia di Servizi per l'impiego e politiche attive per il lavoro, dunque, restano concorrenti tra Stato e Regioni, che avranno insieme la responsabilità di attuare il processo di innovazione e cambiamento del sistema.

I presupposti affinché questo "epocale" cambiamento possa avvenire ci sono. Lo ha dimostrato, pur se con tante difficoltà e criticità, il programma Garanzia Giovani, il primo vero grande programma di politica attiva del lavoro istituito dall'Unione europea ed attuato in tutti gli Stati membri. In alcuni Paesi, tra cui l'Italia, una rete degli operatori del mercato del lavoro non esisteva fino a quel momento, se non formalmente, e lo stesso concetto di programma strutturato di politica attiva era, ai più, sconosciuto. Possiamo sicuramente affermare che Garanzia Giovani è stata una "pietra miliare" nel processo di cambiamento del mercato del lavoro, avendo di fatto dato impulso ad una virtuosa sinergia tra operatori pubblici e privati, dando dimostrazione che, con l'impegno di tutti, i risultati si raggiungono e creando finalmente le condizioni per dare credibilità al sistema agli occhi di tanti di quei giovani NEET (*Not in Education, Employment, or Training*), molto spesso troppo lontani dalle dinamiche del lavoro.

In questo scenario è di fondamentale importanza il ruolo che hanno svolto e che dovranno continuare ad avere i Consulenti del Lavoro. I Servizi per l'impiego e l'attuazione di programmi di politica attiva del lavoro sono ambiti ai quali il Consulente del Lavoro deve guardare con interesse, per allargare i propri orizzonti professionali ed interpretare la professione in modo moderno e proiettato al futuro. Un importante esempio può essere rappresentato da quei colleghi che da "delegati" della Fondazione Consulenti per il Lavoro hanno già iniziato ad operare su nuovi servizi, professionalmente stimolanti e con risultati interessanti anche sotto l'aspetto economico. A dimostrazione che

presidiare nuove prerogative ed attribuzioni della Categoria non debba essere avvertito solo come una necessità, ma anche e soprattutto come una opportunità di crescita ed evoluzione professionale.

D'altronde, l'art. 6 del D.lgs. 10 settembre 2003 n. 276, che attribuisce il ruolo di operatore del mercato del lavoro alla nostra Categoria, l'atto di nascita della Fondazione Consulenti per il Lavoro rappresenta un punto di svolta in quel processo di trasformazione della professione di Consulente del Lavoro. Trattasi, infatti, del primo esplicito riconoscimento della capacità di assistere entrambe le parti nel mercato del lavoro che si fonda sulla presa d'atto della nostra terzietà e professionalità. Nello specifico, la norma consente a studenti, disoccupati e lavoratori di affidarsi ai Consulenti del Lavoro, a ciò delegati dalla Fondazione Consulenti per il Lavoro, per essere supportati nella ricerca di esperienze di lavoro.

È in corso, quindi, un'evoluzione anche di tipo culturale che abbiamo la responsabilità di accompagnare e sostenere e che deve far riflettere sulla posizione del Consulente del Lavoro in ambito sociale.

I Consulenti che vorranno impegnarsi nelle politiche attive del lavoro dovranno aprirsi ad una nuova utenza di riferimento, per operare con successo dove non è sufficiente il solo rapporto con le imprese. Dovranno, più di prima, rivolgere l'attenzione ed attrarre l'interesse di lavoratori e disoccupati ispirando loro fiducia. Questi, infatti, per attivarsi in misure di politica attiva dovranno liberamente scegliere a quale operatore (pubblico o privato) rivolgersi per essere aiutati nella ricerca di occupazione, portando con loro in dote, da spendere, l'assegno di ricollocazione, se fruitori di NASpI o altri voucher, oppure di indennità, se beneficiari di altre misure di iniziativa sia nazionale che regionale.

Anche questa volta i Consulenti del Lavoro saranno gli artefici di un importante cambiamento potendo contare sulla più numerosa e capillare rete di operatori sul territorio, su professionalità in continua crescita e sulla propria naturale connotazione sociale.

WELFARE AZIENDALE

"Il nuovo motore di crescita"

L'art. 41 della Carta Costituzionale all'ultimo comma recita: "La legge determina i programmi e i controlli opportuni perché l'attività economica pubblica e privata possa essere indirizzata e coordinata ai fini sociali". È evidente il richiamo dei padri costituenti ad una responsabilità dell'impresa bilanciata tra il perseguimento dell'utile e il raggiungimento di un'elevata coesione sociale funzionale al benessere di tutti i soggetti coinvolti[22]. Compito dello Stato diventa quindi quello di svolgere il decisivo ruolo di proporre iniziative, anche legislative, finalizzate a consentire ai datori di lavoro di porre in essere una serie di misure rivolte a migliorare la qualità di vita dei lavoratori traendo origine, tali interventi, proprio dal dettato costituzionale (artt. 2, 3, 38, 41, 117, 118 Cost.). In quest'ottica paiono potersi leggere gli ultimi interventi normativi[23] volti ad incoraggiare lo sviluppo di sistemi di welfare aziendale non più riservati alle sole grandi aziende, ma attuabili anche nelle piccole e medie aziende. Va da sé, quindi, che soprattutto in un contesto di crisi economica[24] che ha portato come conseguenza una progressiva contrazione delle risorse dello Stato destinate al welfare c.d. di primo livello e la nascita di nuove esigenze dei lavoratori, le imprese sono sempre di più

[22] Ferrarese "Responsabilità sociale di impresa e diritto del lavoro", CEDAM, 2012, p. 103
[23] Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e Legge 11 dicembre 2016, n. 232
[24] Morin E. Viveret P., "Come vivere in tempi di crisi?", Milano, Book Time, 2011

chiamate a svolgere un virtuoso ruolo sociale, attuando un'intelligente ed innovativa politica di welfare aziendale volta a garantire il benessere dei lavoratori e delle loro famiglie[25]. Ed il Legislatore, nella consapevolezza di dover incoraggiare le imprese a divenire soggetto attivo di welfare, ha introdotto, già con la Legge di Stabilità per il 2016, nuove misure di vantaggio fiscale e previdenziale. E proprio le rilevanti modifiche all'art. 51 del TUIR sono quelle che hanno generato la maggior spinta propulsiva per l'introduzione, nelle piccole e medie imprese, di benefits da erogare ai dipendenti o ai loro familiari. Il novellato art. 51 estende a tutti i servizi di educazione e istruzione, anche in età prescolare, ai centri estivi e invernali e alla ludoteca, l'integrale non imponibilità e tale estensione viene prevista anche per le spese sostenute al fine dell'assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti. Di particolare interesse è la previsione che consente l'integrale non inclusione nel reddito, e quindi nell'imponibile, delle opere e servizi riconosciuti dal datore di lavoro volontariamente o sulla base di una disposizione di contratto collettivo nazionale, territoriale[26], aziendale o di regolamento aziendale.

Anche la Legge di Stabilità per il 2017, sulla scia di quanto avvenuto già per il 2016, interviene per confermare e migliorare le disposizioni normative in tema di retribuzioni di produttività e benefits. La Legge n. 232/2016, infatti, amplia il campo di azione della detassazione dei premi di produttività, prevedendo la possibilità di applicarla, in esecuzione di contratti territoriali o aziendali, a lavoratori del settore privato che, nell'anno precedente la percezione del premio, non abbiano redditi da lavoro dipendente superiori a 80.000€. Unitamente a ciò, viene previsto l'innalzamento dei limiti delle somme detassabili a 3.000€ e, nel caso di coinvolgimento paritetico dei lavoratori, a 4.000€. Qualora poi i lavoratori decidessero di sostituire i premi di risultato, tramutandoli in welfare, con somme da destinarsi alla previdenza complementare, le stesse non concorrerebbero alla formazione del reddito da lavoro dipendente, anche nel caso in cui si superassero i limiti di esenzione fiscale disposte dalle norme di riferimento. Di rilevanza è anche l'introduzione della nuova lettera f-quater al comma 2 dell'art. 51 Tuir, che prevede la non imponibilità dei contributi e premi versati alla generalità o a categorie di dipendenti per prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza o di gravi patologie.

E quindi si evidenzia come i costi del welfare aziendale non possano essere identificati solo come mere spese, ma piuttosto come dei veri e propri investimenti che condurranno ad un aumento della produttività e ad un miglioramento del clima aziendale e delle relazioni sindacali.

I risultati positivi dei piani di welfare non devono però essere legati solo al valore dei benefits concessi, ma devono essere anche legati al modo in cui i piani vengono perseguiti. La realizzazione di un sistema condiviso e collaborativo che parte dall'analisi dei bisogni delle persone e dalle lacune assistenziali esistenti nel territorio, la capacità e semplicità comunicativa della modalità di gestione e di erogazione del sistema di welfare, la partecipazione dei dipendenti nei processi decisionali e nell'aggiornamento delle proposte dei benefits, la personalizzazione dei servizi offerti, sono solo alcuni degli indicatori dell'efficacia degli interventi. Interventi che potranno portare ad una netta crescita della qualità del capitale umano in termini di motivazione, impegno, creatività, fidelizzazione, efficienza e talento.

Come si può rilevare, quanto sin qui descritto è uno scenario che può essere subito affrontato a viso aperto dalle aziende e dai professionisti che le assistono. Pertanto, occorre farsi trovare pronti per creare nuove opportunità di valore economico per tutti gli attori coinvolti. È certamente compito del Consulente del Lavoro, professionista capace di coniugare la valorizzazione del capitale umano quale strumento competitivo per l'azienda e le disposizioni normative, contribuire allo sviluppo di buone

[25] sulla modifica dei sistemi di welfare negli ultimi anni si veda Ferrera M.E., Hemerijck A., "Recalibraiting European welfare regimes" a cura di Governing Work and Welfare in A New Economy: European and American Experiments, Oxford University Press, 2003.

[26] la previsione relativa alla contrattazione collettiva nazionale o territoriale è stata introdotta

pratiche di welfare aziendale con evidenti ritorni economici e di servizio per azienda e lavoratori. Ed affinché, nel futuro, esse possano divenire un valido strumento di competitività per le imprese, il Consulente del Lavoro dovrà essere preparato a fornire soluzioni flessibili ed il più possibile personalizzate sulla base delle esigenze dei dipendenti, contribuendo in tal modo non solo a creare valore per le aziende ed i lavoratori, ma anche per l'intera società civile.

Per favorire lo sviluppo di questa nuova competenza, Fondazione Studi Consulenti del Lavoro ha firmato un protocollo d'intesa con una Società specializzata che mette gratuitamente a disposizione degli iscritti all'albo più applicativi per gestire facilmente tutti gli adempimenti amministrativi.

_____

Bibliografia

Tiziano Treu (a cura di), "Welfare Aziendale. Migliorare la produttività e il benessere dei dipendenti", IPSOA, Milano, 2013.

Ferrera M.E., Hemerijck A., "Recalibraiting European welfare regimes" a cura di Governing Work and Welfare in A New Economy: European and American Experiments, Oxford University Press, 2003

Vandenbroucke F.,Sustainable Social Justice and «Open Coordination» in Europe, in Esping-Andersen G. (a cura di), Why We Need a New Welfare State, Oxford University Press, 2002

Venturi P. e Zandonai F. (2012, a cura di), L'impresa sociale in Italia, Milano, Altra

Economia Soc. Coop.

Elisa Fagnani, "Dalla crisi del Welfare State al Welfare Azienda- le", in Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale, 1/2013.

Il contributo dei centri studi locali

EQUO COMPENSO

"La 'libertà' senza 'giustizia sociale' è una conquista vana"

a cura del Centro Studi "Raffaello Russo Spena" - Consiglio Provinciale Ordine Consulenti del Lavoro Napoli

In un mercato del lavoro sempre più globalizzato l'affermazione di qualsivoglia soggetto economico (anche gli "imprenditori professionisti") deve avvenire in regime di "libera concorrenza".

Questo il comune denominatore di matrice europea recepito, a piè pari, nel nostro ordinamento positivo, con il D.L. 138/2011 – convertito dalla L. 148/2011- da cui poi è nato il DPR 137/2012, ancorché alcuni significativi preludi si erano già manifestati nel 2006.

Non si può vivere avulsi dal proprio tempo, specie se si è (e deve essere) parte del "mercato", ma – lungi dal voler far rivivere un melanconico quanto donchisciottesco "ritorno al passato"- è giusto che un Ordine professionale, come il nostro, si interroghi sulla necessità che la "tutela" degli iscritti e della collettività sia adeguatamente assicurata dall'ormai dominante concetto di "imprenditore professionista", le cui scelte sembrano dover essere improntate (e giustificate) esclusivamente alle dinamiche del mercato.

Le sole logiche del mercato, il cui corollario è oggi il c.d. "massimo ribasso", spesso conducono ad una frustrazione dei diritti e delle tutele: in questo senso è fin troppo nota la selvaggia "asta" nel settore degli appalti (pubblici e privati), complice anche una "contrattazione collettiva nazionale/aziendale", anch'essa – come le imprese concorrenti - alla ricerca di una affermazione nel "mercato" che comprime, talvolta fino ad azzerare, le tutele, anche quelle minime (concetto quest'ultimo evanescente per la mancanza di una puntuale declinazione).

Questo approccio, apparentemente presbite, non considera che la mortificazione economico-normativa dei diritti dei lavoratori e dei fornitori (su entrambi questi soggetti si tende a traslare l'effetto del "massimo ribasso") incide, a livello macroeconomico, sull'intera collettività. La riduzione della spesa, conseguenza di un drastico abbattimento della remunerazione, si ripercuote –in negativo - a cascata sulla produzione, sui servizi, sul PIL, sulla imposizione e così di seguito, fino a giungere, con un effetto domino, a realizzare un impoverimento generale della collettività.

Purtroppo, quando il presbite si disillude è ormai già tardi! Il "mercato" ha già fagocitato quell'operatore perché, così interpretato, il concetto di "libera concorrenza", chiedendo sempre di più, produce il default di quel sistema.

L'approccio al mercato, specie di quello dei Professionisti, quindi, deve tener necessariamente conto di quel bilanciamento fra la "tutela del lavoro" e la "tutela del consumatore".

Il consumatore è, in rerum natura, proiettato a conseguire con il minimo dispendio il massimo conseguibile. Pertanto, è il soggetto da tutelare maggiormente in quanto spesso non competente e, per l'effetto, è portato a scegliere anteponendo il criterio "economico" a quello, difficilmente comprensibile (anche perché spesso troppo fumoso), del "merito".

Parimenti il lavoro va tutelato, in tutte le sue forme ed applicazioni (così gli artt. 1, 4 e 35 della Costituzione), perché deve offrire al consumatore la soluzione "di merito" più adeguata alla sua problematica (ferma la garanzia assicurativa, in caso di errore) e non alle sue aspettative. Il criterio del "merito", infatti, non corrisponde necessariamente a quello "dell'aspettativa", dell'"interesse". Il "criterio del merito", quindi, deve concretizzarsi mediante "indipendenza" nel lavoro e "terzietà" di risultato. Deve, cioè, consentire il raggiungimento del criterio, tanto utilizzato dall'elaborazione giurisprudenziale in materia di lavoro autonomo, della c.d. "doppia alterità".

In questo senso, è quindi difficile affiancare il concetto di "Professionista" a quello, frutto del "mercato in libera concorrenza", sic et simpliciter di "professionista di servizi". Il Professionista è un sarto che con la stoffa della "legalità" cuce, sull'assistito, la soluzione più prossima (non quella richiesta) alle esigenze di quest'ultimo.

Questo, dunque, il ruolo del "Professionista". Un ruolo "intermedio" fra lo Stato (che, nel tempo, ha, conseguentemente, accresciuto le attribuzioni c.d. "sussidiarie" alla nostra Categoria) e la collettività, secondo l'ineludibile principio della "legalità", realizzato mediante la "terzietà".

La "legalità" e la "terzietà" possono essere rispettivamente declinate in "competenza" e "indipendenza". Due concetti importantissimi che devono essere perseguiti da tutti i soggetti preposti: Ordini professionali in primis.

La "competenza" trova il suo baluardo nella formazione continua obbligatoria e nella lotta all'abusivismo. In un momento in cui la schizofrenia legislativa, seconda solo a quella mitologica di Sisifo, imperversa furiosa e senza tregua alla ricerca spasmodica della ripresa economica caratterizzata sempre più spesso in ambito giuslavoristico dalla delega alla contrattazione collettiva, è fin troppo evidente che la "competenza" sia lo strumento più equilibrato per garantire la "legalità" nel mare magnum della "aziendalizzazione" del diritto del lavoro.

La terzietà, rectius l'indipendenza, è troppo spesso sacrificata dalla sola "libera" negoziabilità del compenso. Soprattutto se troppo "libero" è il mercato, aperto anche a soggetti unicamente "imprenditori di servizi" e non di "professionalità".

La mancanza di terzietà può comprimere fino a distruggerle la "dignità" ed il "decoro" - benché soprattutto quest'ultimo sia stato abbandonato dall'Antitrust e dal Consiglio di Stato - del Professionista e comprimere anche la "competenza". L'eccessivo contenimento del compenso si realizza mediante la compressione della competenza e della imparzialità se – come è giusto che sia - si deve comunque preservare quel minimo vitale alla propria esistenza.

Il corretto bilanciamento per conseguire tali indefettibili principi è nella "equità", nella garanzia di un "equo compenso", attuatore di quella "proporzionalità" fra la "qualità" (competenza, terzietà ed indipendenza) e la "quantità" (il tempo impiegato) della prestazione.

Una equità che può trovare, de iure condendo, nella determinazione di un "equo compenso" la giusta interpolazione fra mercato, libero e professionale, sinonimo di competenza, terzietà ed indipendenza.

Non si vuole difendere un "privilegio" né sfuggire al giudizio del mercato. I Professionisti sono abituati a tale valutazione. Ma si vuole impedire che il giudizio del mercato sia solo economico (del massimo ribasso) ed improntato al valore del "pro domo sua" e, per l'effetto, potenzialmente sprezzante della legalità e lesivo alla collettività.

"L'unione fa la forza, nel rispetto delle regole"

a cura del Centro Studi e Ricerche del Consiglio Provinciale dell'Ordine e dell'A.N.C.L. di Milano

Dall'entrata in vigore della normativa che istituiva la possibilità di costituire società professionali (Legge 183/2011) ma soprattutto dall'approvazione del Decreto Ministeriale 34/2013, sono 25 le società iscritte all'Albo nella provincia di Milano.

La maggior parte di esse (98%) sono società di capitali, una Società in accomandita semplice e una società unipersonale. Dall'analisi della composizione delle compagini sociali emerge come la maggior parte di esse sono formate da professionisti, divisi equamente tra Cdl e altri professionisti abilitati dalla nostra legge 12/79. Vi è anche una società che fa capo a professionisti di un network internazionale, che conferma la vocazione internazionale della città e del suo tessuto imprenditoriale.

Non mancano neanche i soci non professionisti in qualità di tecnici o finanziatori, tra cui spiccano anche non persone fisiche ma società di capitali. Ci ha colpito anche la presenza di un avvocato tra i soci finanziatori di una STP.

Questa breve analisi mostra come la Società tra professionisti abbia racchiuso diverse esigenze dell'attività professionale e ci costringe ad effettuare alcune riflessioni sulla base dell'esperienza maturata.

In primo luogo particolare attenzione e impegno è stato rivolto all'analisi dello Statuto. Il riferimento normativo che alla STP si applicano gli schemi giuridici delle società ordinarie del codice civile porterebbe a considerare la STP non una normativa speciale per lo svolgimento dell'attività professionale ma una normale società ove si possono indicare, a piacimento dei soci, le varie clausole statutarie. L'esperienza maturata sul campo porta a sottolineare l'importanza del "Regolamento" redatto dal Consiglio nazionale e meglio conosciuto come "profili giuridici in tema di costituzione e obblighi disciplinari delle STP" del 17 giugno 2016, in quanto la maggior parte degli statuti analizzati contiene clausole, che prevedono l'attribuzione di particolari diritti, disciplinati in vario modo ai sensi dell'art. 2468 terzo comma, in capo ai soci, a dispetto della centralità del professionista o della partecipazione al capitale sociale. Si sono riscontrati casi che prevedevano una suddivisione degli utili tra soci professionisti e soci non professionisti nella misura di ripartizione rispettivamente del 10% contro il 90%. L'esperienza mostra quindi che il concetto di maggioranza dei 2/3 in mano ai professionisti sia solo di facciata e si possa attraverso clausole particolare evitare o quanto meno limitare questa previsione. Ovviamente tale statuto non è stato accettato dal CPO di Milano.

Non sono mancate le trasformazioni dei CED in STP. In questo casi si aggiunge la problematica relativa all'inattività della società in sede di iscrizione che pone molte volte dei limiti e delle perplessità nelle varie comunicazioni ufficiali. Sul punto, tuttavia, il Consiglio nazionale ha, da ultimo, comunicato che in caso di trasformazione non dovrà chiedersi la c.d. inattività della società

Questa analisi degli statuti, complessa e molte volte problematica per l'estrema varietà dei casi sottoposti e della composizione degli assetti societari, fa capire che è molto facile costituire STP (con influsso prevalente del socio di capitale pur in presenza di correttezza statutaria) per coprire attività svolte in passato da CED e da sempre contrastate da parte della categoria. Spesso si costituiscono società con sede legale in provincia di Milano e soci professionisti

iscritti in Ordini diversi da quello di Milano. In questo modo il CPO di Milano non può esercitare alcun controllo in tema di deontologia sull'operato del collega non avendone legittimità territoriale. In alcuni casi si ha la sensazione che tale comportamento sia scientemente voluto soprattutto da parte di chi, socio finanziatore, voglia entrare o affermarsi all'interno di un mercato particolarmente ambito e "prezioso" come quello professionale.

La nostra esperienza porta infatti ad affermare con ragionevole certezza che, una volta analizzati formalmente gli statuti come sopra detto, la presenza di colleghi che costituiscono STP non nella provincia in cui operano, e con la presenza di un forte socio di capitali, possano ledere le prerogative professionali dell'intera categoria. In questo senso, si approva la scelta del Consiglio nazionale di istituire un coordinamento a livello nazionale per evitare l'abusivismo professionale.

Occorre che si adotti di un obbligo di informazione, definito e specifico anche attraverso gli attuali sistemi di comunicazioni in atto per i singoli professionisti, per far conoscere a tutti i CPO e al mercato quali STP sono state iscritte e con quale composizione sociale (professionisti iscritti a quale ordine professionale e provinciale). Questo permetterebbe di conoscere quali professionisti iscritti nei vari ordini abbiamo costituito una STP e di controllare sul territorio la propria attività. Allo stato attuale la comunicazione di questa informazione avviene in maniera informale tra i CPO che hanno più a cuore il problema del controllo dell'attività professionale, ma, con lo sviluppo che si presuppone possa avvenire nella costituzione delle STP, una simile pratica debba essere definita e declinata come. Sul punto il Consiglio nazionale sta predisponendo le necessarie misure.

Sarebbe opportuno, come ritiene il CNO, definire una procedura informatica con le Camere di Commercio per far pervenire ad ogni CPO le variazioni che intervengono sulle STP, in modo tale che il CPO possa venire a conoscenza dei cambiamenti societari che sono avvenuti all'interno delle STP medesime, iscritte presso il proprio Ordine provinciale.

I TEMI DEL CONGRESSO

II^ PARTE

In questa seconda parte del testo di accompagnamento dei lavori congressuali, vengono rappresentate peculiarità e funzioni del Consiglio Nazionale dell'Ordine, delle Fondazioni di diretta emanazione del CNO, dell'ENPACL e della neocostituita Fondazione Universo Lavoro.

L'esposizione, necessariamente breve, intende rappresentare un viaggio virtuale tra competenze e specificità di una categoria professionale, quella dei Consulenti del Lavoro, che ha sempre interpretato le riserve di legge ottenute negli anni, come una sollecitazione a migliorare la qualità e l'offerta dei servizi resi agli iscritti oltre che alle aziende e ai lavoratori assistiti.

Le nuove funzioni professionali, oltre alle competenze storiche della categoria, costituiscono la sfida su cui costruire il modello della professione del futuro.

LA FIGURA PROFESSIONALE DEL CONSULENTE DEL LAVORO

In base alla legge 12 del 1979, istitutiva dell'ordinamento professionale, tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, quando non sono curati dal datore di lavoro, direttamente od a mezzo di propri dipendenti, possono essere assunti solo dai Consulenti del Lavoro. Gli iscritti all'albo nazionale sono 27.000 e impiegano 100.000 persone tra dipendenti e collaboratori, amministrano 1.500.000 aziende con 8 milioni di lavoratori dipendenti per un monte retribuzioni di 161 miliardi di euro l'anno, redigono oltre 6 milioni di dichiarazioni dei redditi e esercitano funzioni di conciliazione o di consulenza di parte o di consulenza tecnica del giudice in oltre 100.000 vertenze di lavoro. L´intervento professionale del Consulente del Lavoro si colloca generalmente nell'area della consulenza alla piccola e media impresa con una specializzazione nella gestione fiscalità e dei rapporti di lavoro, in linea con l´evoluzione del sistema produttivo che è costituito, quasi esclusivamente, da piccole imprese per le quali la gestione delle risorse umane costituisce il vero fattore strategico di sviluppo. In ogni caso, i Consulenti del lavoro sono presenti anche nelle grandi imprese fornendo una consulenza di natura strategica per la gestione del personale.

Il titolo di studio richiesto per l'accesso alla professione è la laurea triennale o quinquennale riconducibile agli insegnamenti delle facoltà di giurisprudenza, economia, scienze politiche, ovvero il diploma universitario o la laurea triennale in consulenza del lavoro. E' previsto inoltre un periodo di 18 mesi di praticantato presso lo studio professionale di un Consulente del Lavoro, di cui sei mesi anche durante il corso di studi universitari. E' poi necessario il superamento di un esame di stato che prevede prove scritte e orali nelle seguenti discipline: diritto del lavoro e legislazione sociale, diritto tributario, diritto privato, pubblico e penale, ragioneria. L'esame si svolge una volta l'anno e il bando è pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale. Superato l'esame di stato, per poter esercitare la professione, è necessario iscriversi all'albo tenuto dal Consiglio territoriale dell'ordine della provincia di appartenenza.

La professione ieri, oggi e domani

LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI E LA CONCILIAZIONE DELLE CONTROVERSIE DI LAVORO

L'ampliamento del ruolo e delle funzioni del Consulente del Lavoro inizia con il d.lgs. n. 276/2003, con l'introduzione dell'istituto della certificazione, che vede le commissioni presso i Consigli Provinciali fulcro della sua applicazione, destinando alle stesse anche i compiti di conciliazione, tipici delle "sedi protette", prima riservati solo agli uffici territoriali del lavoro e alle organizzazioni sindacali. La funzione conciliativa risulta ulteriormente ampliata dall'intervento riformatore del 2015 (c.d. "Jobs Act"). Il d.lgs. 81/15, in materia di mansioni e contratto part-time, non solo individua nelle commissioni di certificazione le sedi deputate alla formalizzazione degli accordi individuali di modifica della mansioni e di flessibilità della distribuzione dell'orario nel rapporto di lavoro a tempo parziale. Ma riconosce anche la possibilità per il lavoratore di farsi assistere da un Consulente del Lavoro, la cui figura esce definitivamente dal ruolo circoscritto di assistente esclusivo della parte datoriale. La scelta del Legislatore si conferma netta e convinta anche perché al professionista è riconosciuto il ruolo di garante dei diritti del lavoratore subordinato in sede di certificazione delle collaborazioni coordinate e continuative nonché in occasione del procedimento di "stabilizzazione" dei rapporti pregressi resi in regime di parasubordinazione o formalmente autonomo, che vede ancora una volta la commissione di certificazione quale sede eletta dove il lavoratore subordinato può sottoscrivere validamente un accordo transattivo. Il Decreto Legislativo n.23/15, infine, ha introdotto l'offerta di conciliazione preventiva per i licenziamenti dei lavoratori soggetti al c.d. regime delle "tutele crescenti" (assunti dal 7 marzo 2015). La validità dell'intera procedura è subordinata al fatto che si svolga in una delle sedi protette, fra le quali, per espressa previsione di legge, le commissioni di certificazione istituite presso i Consigli Provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

L'INTERMEDIAZIONE IN MATERIA DI LAVORO E POLITICHE ATTIVE

Tra le nuove attribuzioni, aggiuntive rispetto a quelle tradizionali previste dalla legge istitutiva e ai riconoscimenti in materia fiscale, spiccano le competenze di operatore del mercato del lavoro. I Consulenti del Lavoro sono gli unici professionisti a poter svolgere tali funzioni. Oggi più che mai la qualità delle risorse umane è il valore principale che permette di vincere la sfida in un mercato del lavoro sempre più competitivo, in continua trasformazione sia dal punto di vista normativo che sociale ed economico. Per tali motivi il Consulente del Lavoro ha l'opportunità di proporsi come partner strategico di imprese, lavoratori e disoccupati. Le funzioni che l'iscritto all'albo può esercitare sono: ricerca e selezione del personale ed intermediazione professionale; promozione e gestione dei tirocini formativi; organizzazione e gestione delle attività per le politiche attive (Garanzia Giovani, contratti ed assegni di ricollocazione etc.); gestione della formazione finanziata dai fondi interprofessionali per la formazione continua obbligatoria dei lavoratori. Per svolgere queste funzioni, però, è necessario essere "delegati" della Fondazione Consulenti per il Lavoro. Questa è l'Agenzia per il Lavoro del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro creata secondo le previsioni dell'art. 6 del D.Lgs. 276/2003. La Fondazione è presente su tutto il territorio nazionale, appunto, per il tramite dei Consulenti del Lavoro "delegati" che ne costituiscono sedi operative, talvolta anche differenziate per tipologie di servizi ed in base alle ai differenti regimi regionali di accreditamento ai Servizi per il Lavoro.

LA MEDIAZIONE CIVILE E COMMERCIALE

Nella ricerca di una modalità per alleggerire il carico dei processi pendenti – oltre cinque milioni nel civile – il Legislatore a partire dal 2012 ha coinvolto i professionisti nella mediazione civile e commerciale. I Consulenti del Lavoro, sensibili all'evoluzione del mondo del lavoro e della società, possono essere attori protagonisti nella mediazione, rendere un servizio alla collettività e allo stesso tempo allargare il proprio raggio di intervento professionale. Ad oggi, gli ambiti di intervento nei procedimenti svolti hanno riguardato principalmente le materie dei diritti reali, condominio, risarcimento danni, rapporti assicurativi e bancari. Secondo una recente indagine dell'Istat sul "rapporto tra cittadini e giustizia" la maggior parte degli intervistati, che hanno avuto un'esperienza diretta con la giustizia civile, si dichiara poco o per niente soddisfatta. Mentre, tantissimi decidono di rinunciare ad avviare una causa civile per il timore di sostenere costi troppo elevati rispetto al vantaggio conseguibile e per l'incertezza dei tempi di svolgimento o dell'esito favorevole. Il report mette in evidenza anche il fatto che non tutti conoscono l'opportunità di raggiungere un accordo reciprocamente soddisfacente attraverso forme di risoluzione stragiudiziali. Da qui la necessità di una puntuale informazione sia all'interno che all'esterno della categoria. Per i Consulenti del Lavoro si tratta di recepire tale strumento anche come opportunità per cimentarsi in una nuova funzione alquanto interessante e gratificante. Per favorire l'affermazione della mediazione, in seno alla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro è stato istituito un "Organismo di mediazione civile e commerciale Consulenti del Lavoro – OMCC" , iscritto al n. 936 del Registro degli Organismi di Mediazione presso il Ministero di Giustizia.

L'ASSEVERAZIONE DELLA REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA DELLE IMPRESE NELLA GESTIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO (ASSE.CO.)

L'Asse.Co. - l'asseverazione sulla regolarità contributiva delle imprese nella gestione dei rapporti di lavoro – nasce nel 2014 a seguito di un protocollo d'intesa fra il Ministero del lavoro e il Consiglio nazionale dei Consulenti del lavoro. Si tratta di una vera e propria "certificazione" rilasciata dai Consulenti del Lavoro alle imprese richiedenti per promuovere e diffondere la cultura della legalità. Con l'Asse.Co., infatti, gli accessi ispettivi presso i datori di lavoro saranno orientati in via prioritaria verso le aziende non in possesso dell'asseverazione. Inoltre, fermo restando la disciplina vigente in materia di responsabilità solidale, l'asseverazione potrà essere usata anche per gli appalti privati per verificare la regolarità delle imprese. L'Asse.Co. viene rilasciata dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, per il tramite della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, entro 30 giorni dall'istanza ed ha validità annuale, salvo la perdita dei requisiti che ne hanno consentito l'emissione. Il Consulente del Lavoro delegato (dopo aver frequentato un corso di formazione ad hoc), dichiarato quanto necessario per il rilascio, verificherà con periodicità quadrimestrale il mantenimento dei requisiti e in caso contrario, comunicherà al Consiglio Nazionale la perdita della regolarità. L'elenco dei datori di lavoro che avranno ottenuto l'asseverazione è pubblicato sul sito del Consiglio Nazionale e del Ministero del Lavoro, per essere liberamente consultabile.

LA FISCALITÀ DI AZIENDE E LAVORATORI

Le competenza in materia fiscale dei consulenti del lavoro fa parte integrante delle funzioni svolte in favore delle aziende. Il costo del lavoro ha ormai raggiunto una percentuale talmente alta nel bilancio aziendale da risultare di gran lunga la voce più elevata tra i costi affrontati dall'imprenditore. Si tratta questa di una delle funzioni su cui si fonderà la professione del futuro. In tale direzione sono numerose le attribuzioni specialistiche assegnate dalle norme. Una delle più importanti, patrimonio della professione sin dai suoi albori, è il patrocinio e la piena rappresentanza nel contenzioso davanti alle commissioni tributarie, dove dunque è possibile redigere e discutere ricorsi aventi per oggetto qualsiasi imposta e tributo. Si prosegue nel 1998 con la possibilità di rilascio del visto di conformità e asseverazione dei dati contabili delle aziende. Condizione imprescindibile è che il professionista abbia tenuto la contabilità del soggetto che richiede il visto. Nell'ultimo decennio è proseguito il percorso di riconoscimento delle competenze fiscali in capo al Consulente del Lavoro. Nel 2004, infatti, la Finanziaria stabilisce che la certificazione dei costi sostenuti per il personale addetto alla ricerca e sviluppo, ivi compresi quelli per il predetto personale sostenuti da consorzi tra imprese costituiti per la realizzazione di programmi comuni di ricerca e sviluppo, possa essere certificata da un Consulente del Lavoro. Ancora, sempre con la Finanziaria, nel 2006 si stabilisce che "l'attestazione di effettività delle spese sostenute ai fini fiscali è rilasciata dal presidente del collegio sindacale ovvero, in mancanza, da un revisore dei conti o da un professionista iscritto nell'albo dei revisori dei conti, dei dottori commercialisti, dei ragionieri e periti commerciali o in quello dei consulenti del lavoro". C'è poi la partecipazione alla *governance* dell'Istituto per il Governo societario e l'inclusione degli iscritti all'ordine dei Consulenti del Lavoro, da un lato, fra i soggetti tenuti alle segnalazioni antiriciclaggio e, dall'altro, che possono ricoprire l'incarico di commissario liquidatore in enti cooperativi fanno oggi della nostra categoria un perno centrale nelle dinamiche tributarie

LA SICUREZZA SUL LAVORO

La messa a norma delle aziende in materia di Sicurezza lavoro rappresenta un ambito professionale ancora poco esplorato dai Consulenti del lavoro. Soprattutto per via della estrema complessità normativa. Il mercato del Health & Safety in Italia ha invece delle enormi potenzialità. Gli adempimenti in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro sono degli obblighi di legge e quindi tutte le imprese regolarmente con almeno un lavoratore devono attenersi a queste disposizioni legislative. Le aziende hanno necessità di avere un professionista preparato che sia punto di riferimento in questa materia. Non è un caso se ad oggi, infatti, buona parte delle imprese italiane non risulta a norma. Gli imprenditori, specialmente i titolari di imprese di piccole e medie dimensioni, avvertono sempre più la necessità di avere un referente unico con cui relazionarsi: vi sono degli adempimenti per i quali il Consulente del Lavoro può fornire direttamente il proprio apporto ed altri per i quali lo stesso può fungere da intermediario tra l'impresa ed altri soggetti abilitati (come nel caso delle visite mediche, ad esempio). In particolare, il Consulente del Lavoro può erogare assistenza in maniera diretta sulla formazione per determinate figure (lavoratori, preposti, dirigenti, datore di lavoro etc.) e sulla nomina di un responsabile del servizio di prevenzione e protezione (cd RSPP). Per favorire lo sviluppo di questa nuova competenza, Fondazione UniversoLavoro ha firmato un protocollo d'intesa con una Società specializzata che mette a disposizione degli iscritti all'albo più applicativi per gestire facilmente tutti gli adempimenti amministrativi.

La rete delle Istituzioni al servizio della Categoria

CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

www.consulentidelavoro.gov.it

Il Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro è l'istituzione di rappresentanza della professione ed organo elettivo di coordinamento amministrativo e di vigilanza dei Consigli Provinciali. È composto da quindici membri eletti ed ha competenza in materia di:

a) vigilanza sul funzionamento dei Consigli Provinciali;
b) contributi degli iscritti per il suo funzionamento e per quello dei Consigli Provinciali;
c) contenzioso amministrativo per i ricorsi relativi alle elezioni nei Consigli Provinciali;
d) coordinamento e promozione delle attività di aggiornamento e perfezionamento professionale degli iscritti;
e) studio e promozione delle iniziative per l'attuazione di forme di previdenza ed assistenza per gli iscritti.

Il Consiglio Nazionale espleta il suo mandato (3 anni) attraverso commissioni interne: "Ordinamento e regolamenti"; "Orientamento, praticantato e accesso"; "Formazione continua obbligatoria"; "Politiche previdenziali"; "Pari opportunità/politiche di genere"; "Tutela competenze professionali/abusivismo/iniziative per Consigli Provinciali/rapporti con associazioni di Categoria"; "Certificazione dei contratti/conciliazione"; "Rapporti esterni (Istituti previdenziali e assistenziali, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero della Giustizia); "Economia e fiscalità (Agenzia delle Entrate, Equitalia, Mef, Revisori Legali)"; "Comunicazione e organizzazione eventi"; "Dipartimento legislativo".

Il Consiglio Nazionale è affiancato da due enti di diretta emanazione: la Fondazione Consulenti per il Lavoro, che ha come missione lo sviluppo delle politiche attive per il lavoro, e la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro che, oltre ad occuparsi dello studio delle norme, anche grazie all'ausilio dell'Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro, organizza eventi – come il Festival del Lavoro e il Forum Lavoro/Fiscale – e corsi di formazione per gli iscritti. All'interno della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro è attivo anche l'Organismo di Mediazione civile e commerciale – OMCC e la Scuola di Alta formazione.

Sull'operato del Consiglio Nazionale vigilano il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Ministero di Giustizia.

Il Consiglio Nazionale ha una storia relativamente recente ed è comunque più giovane rispetto alla professione. Individuata con legge n. 1815/1939 trova, infatti, una sua prima specifica regolamentazione con la legge n. 1081/1964 che istituisce l'Albo dei Consulenti del Lavoro.

La dinamicità, propria della Categoria professionale, e la spiccata attitudine all'aggregazione a livello associativo hanno portato in breve tempo a due importanti tappe istituzionali:

- la costituzione, con la legge n. 1100/1971, dell'Ente di Previdenza ed Assistenza per i Consulenti del Lavoro, e la conseguente regolamentazione del sistema pensionistico e previdenziale, successivamente modificato dalla legge n. 249/1991, per poi essere definitivamente provatizzato;

- l'approvazione della legge n. 12/1979 che disciplina l'ordinamento professionale definendone l'oggetto, i requisiti per l'iscrizione all'Albo, le modalità relative all'esercizio della professione, l'organizzazione statutaria, le norme penali per l'esercizio abusivo della professione, l'autotutela, la disciplina interna e il segreto professionale.

FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO

Fondazione Studi Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine

www.fondazionestudi.it

www.consulentidellavoro.it

www.leggidilavoro.it

www.consulentidellavoro.tv

www.festivaldellavoro.it

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, senza scopo di lucro, ha per oggetto la **valorizzazione della figura della professione del Consulente del Lavoro** attraverso il costante aggiornamento e perfezionamento tecnico, scientifico e culturale. Per raggiungere questo obiettivo la Fondazione si fa carico di promuovere, coordinare e sviluppare ricerche, pubblicazione di documenti, studi, approfondimenti e convegni in tutti i settori di interesse per la professione. La Fondazione agevola l'attività professionale attraverso iniziative dirette alla formazione, perfezione, riqualificazione, orientamento, informazione ed inserimento professionale in materia di consulenza del lavoro e nelle materie oggetto della professione di Consulente del Lavoro.

La riforma del lavoro avviata con il Jobs Act ha comportato uno sforzo aggiuntivo da parte della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro per dotare ogni Consulente del Lavoro degli strumenti necessari ad attuare le norme. Solo nel corso del 2016 sono stati pubblicati oltre 35 documenti: 14 circolari, 10 pareri, 4 approfondimenti, 6 "giurisprudenza flash". Produzione ormai costantemente monitorata non solo dai media, ma anche dai giudici del lavoro e da quanti sono interessati a capire l'evoluzione del diritto del lavoro. La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro si occupa anche dell'organizzazione di eventi di formazione e informazione – quali il VideoForum Lavoro/Fiscale e il Festival del Lavoro – dello sviluppo di soluzioni informatiche finalizzate alla semplificazione dei rapporti con gli iscritti, dell'aggiornamento tecnico e redazionale del portale www.consulentidellavoro.it, della pubblicazione del bimestrale di Categoria "Il Consulente del Lavoro" e della rivista giuridica "Leggi di Lavoro". Per alcune attività più specifiche sono attive alcune divisioni interne:

a) l'Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, attraverso la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, ha implementato nella sua recente storia numerosi servizi informativi volti al supporto e alla valorizzazione delle professionalità degli iscritti. Dal 1° aprile 2016 è stato istituito l'Osservatorio Statistico dei Consulenti del Lavoro con il compito di completare tale sistema di conoscenza. Il consolidamento di questo sistema prevede l'utilizzo di fonti di micro dati con un approccio statistico

ed econometrico che permetta il monitoraggio delle molteplici innovazioni normative introdotte per la regolamentazione e lo stimolo del mercato del lavoro, favorendo lo studio dell'evoluzione delle dinamiche del mercato del lavoro italiano. Nel suo primo anno di attività, l'Osservatorio ha realizzato 30 documenti, fra indagini e approfondimenti specifici, utili a comprendere statisticamente alcune dinamiche del mondo del lavoro. L'Osservatorio ha lo scopo precipuo di utilizzare e mettere a disposizione del sistema-Paese la Banca dati dei Consulenti del Lavoro, certamente la più completa esistente in Italia.

b) Scuola di Alta formazione

Il Consulente del Lavoro è il professionista di riferimento del diritto del lavoro. Specializzazione e competenza lo pongono al centro delle dinamiche del mercato del lavoro, con il riconoscimento di attribuzioni sempre più ampie e diverse che ne testimoniano il ruolo di centralità e la funzione di terzietà. La certificazione dei contratti, l'asseverazione contributiva, il fondamentale ruolo di assistenza delle parti (di entrambe, non soltanto di quella datoriale) caratterizzano la specialità e l'eccellenza delle competenze. In questo percorso la Scuola di Alta formazione della Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro è il supporto istituzionale fondamentale per la crescita professionale e la specializzazione di ogni iscritto. Il 2016 ha visto la partecipazione attiva e numerosa dei Consulenti alle sessioni formative in programma, rivolte ad ognuno degli argomenti più attuali della evoluzione del mondo del lavoro. Sicurezza, welfare aziendale, gestione della crisi, deontologia, riforma del mercato del lavoro, Asse.Co., trattamenti pensionistici, comunicazione sono solo alcuni dei temi affrontati e rispetto ai quali i partecipanti hanno potuto confrontarsi con le esperienze di colleghi, esperti, docenti, rappresentati apicali della Pubblica Amministrazione, consentendo quello scambio di esperienze fruttuoso ed insostituibile per la crescita professionale, accompagnato inoltre dalla partnership con realtà leader dei settori di riferimento. Il consolidamento del ruolo e della funzione della Scuola di Alta formazione vivrà un momento di ulteriore crescita nel prossimo futuro, grazie alla realizzazione di un'apposita struttura dedicata, in grado di accogliere più corsi anche contemporaneamente, nonché di realizzare un percorso strutturato che accompagni ogni professionista, ancora un volta con la partecipazione di esperti del mondo delle professioni, accademico, del lavoro lungo tutta l'evoluzione del rapporto di lavoro: dalla sua costituzione alla gestione, sino alla conclusione, alla luce delle più recenti riforme normative e delle più moderne tecniche di organizzazione aziendale e gestione delle risorse umane.

c) L'Organismo di Mediazione

L'Organismo di Mediazione di Categoria è stato istituito nel corso del 2012 in seno alla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro. Ha competenza generale in tutte le materie civili e commerciali. Il Legislatore, attraverso una legge delega del 2009 e il relativo decreto delegato di attuazione nel 2010 e successive modifiche ed integrazioni, ha dato seguito ad una Direttiva Europea del 2008 che invitava gli Stati membri ad intervenire per l'istituzione di sistemi di **risoluzione delle controversie alternative alla giustizia ordinaria**, cosiddetti (ADR). Lo scopo è quello di contribuire a migliorare la situazione della giustizia, caratterizzata da un forte arretrato di cause civili e nel contempo di prevenire il contenzioso giudiziario. Dopo una prima fase travagliata che ha registrato l'intervento della Corte Costituzionale per dichiarare illegittima la norma laddove prevedeva il tentativo obbligatorio di mediazione in talune materie, oggi con la nuova regolamentazione del 2013 che ha riportato con taluni aggiustamenti l'obbligatorietà nelle materie precedentemente indicate, oltre ad altre integrazioni quale l'assistenza legale obbligatoria alle parti quando trattasi di mediazione obbligatoria, si può essere moderatamente soddisfatti dell'andamento della mediazione. Basti pensare che nel giro degli ultimi due anni i giudizi civili pendenti si sono ridotti da 5.500.000 a circa 4.000.000. Il numero delle strutture amministrative periferiche dell'Organismo è in crescita, così come i Consulenti del Lavoro interessati a svolgere la funzione di mediatore. Tant'è che la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro - Ente accreditato per l'erogazione della formazione anche in materia di

mediazione - organizza periodicamente corsi base di formazione per mediatori (54 ore) e corsi di aggiornamento (18 ore). I requisiti per poter svolgere l'attività di mediatore sono, oltre al possesso della laurea o l'iscrizione a un Ordine professionale, quelli della formazione iniziale, dell'aggiornamento biennale, nonché del possesso, sempre nel biennio dall'iscrizione, di 20 tirocini assistiti alla mediazione. L'attività del mediatore è molto delicata e occorre possedere competenze tecniche, ma anche e soprattutto forti capacità relazionali e negoziali. Il mediatore, infatti, deve essere un facilitatore delle parti nel creare e mantenere un certo grado di comunicabilità e rispettabilità tra le stesse per farle giungere possibilmente alla conciliazione della loro controversia. Visti i risultati raggiunti in termini di numero di mediazioni svolte e di interesse da parte dei Consulenti del Lavoro, nonché dei dirigenti territoriali, l'obiettivo è quello di continuare a sviluppare il progetto, creando una **rete capillare su tutto il territorio nazionale** per far sì che tutti i Consulenti del Lavoro che lo vorranno, opportunamente formati, potranno svolgere la funzione di mediatore. Occorre, poi, continuare nell'opera di sensibilizzazione, promozione e valorizzazione dei sistemi alternativi di risoluzione delle controversie e, nel caso in specie, della mediazione, facendo leva sulla convenienza offerta dalla mediazione rispetto al processo civile in termini di tempo e costi, evidenziando il fatto che, a differenza di quanto succede con una sentenza del Giudice necessariamente imposta e non concordata, un accordo liberamente raggiunto in fase di mediazione lascia sicuramente soddisfatte le parti, perché le stesse hanno contribuito al buon esito raggiunto.

Quanto al futuro, oltre a consolidare tutte le attività in essere, la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro perseguirà la sviluppo di alcune competenze specifiche come il welfare aziendale, grazie ad un accordo siglato con il Gruppo francese Sodexo che mette a disposizione degli iscritti all'Albo una piattaforma gratuita, e la consulenza previdenziale, grazie ad un accordo siglato con il Mefop**.**

FONDAZIONE CONSULENTI PER IL LAVORO

www.fondazionelavoro.it

La Fondazione Consulenti per il Lavoro opera quale **soggetto autorizzato ai sensi dell'art. 6, comma 4 del d.lgs. n. 276/2003** e secondo i sistemi di accreditamento adottati dalle singole Regioni/Province autonome in materia di servizi per il lavoro (fatta eccezione per il caso della formazione finanziata, nell'ambito della quale la Fondazione opera in quanto organismo accreditato da specifici fondi). I servizi erogati dalla Fondazione, attraverso i Consulenti del Lavoro delegati, comprendono:

- **"Ricerca e selezione del personale"** – servizi rivolti ad aziende mirati a reperire in maniera veloce ed efficace i profili professionali migliori presenti sul mercato;
- **"Politiche attive"** – misure rivolte a inoccupati, disoccupati e soggetti a rischio di espulsione dal mercato del lavoro, mirate all'inserimento/reinserimento lavorativo;
- **"Tirocini formativi"** – promozione di tirocini extracurriculari attraverso attività di *matching* tra domanda (impresa ospitante) e offerta (tirocinante);
- **"Formazione finanziata"** – azioni di formazione continua rivolte ai dipendenti delle imprese aderenti a quei fondi interprofessionale che riconoscono la Fondazione Consulenti per il Lavoro come organismo accreditato, attraverso una programmazione delle attività formative rispondente ai fabbisogni e alle esigenze segnalate dalle imprese clienti dei Consulenti del Lavoro.

Grazie ad una rinnovata centralità delle Politiche Attive del lavoro nel panorama del mercato del lavoro italiano, la Fondazione ha completato l'accreditamento nella quasi totalità dei sistemi regionali dei servizi per il lavoro ed avviato quel percorso virtuoso che l'ha portata all'inizio del 2017

ad **accreditarsi ai sensi del d.lgs. n. 150 del 2015 come operatore dell'Assegno di Ricollocazione gestito dall'Anpal**, la nuova Agenzia per le Politiche Attive per il Lavoro. Un dato su tutti evidenzia l'importanza dell'anno appena trascorso: i percorsi di accompagnamento al lavoro (in sostanza, inserimenti di personale nelle aziende nell'ambito di programmi di politica attiva), per la prima volta hanno superato le attivazioni di tirocini finanziati con il progetto Garanzia Giovani.

Un dato che testimonia, ancora una volta, l'importanza dei Consulenti del Lavoro nel mercato del lavoro.

La Fondazione ha realizzato su tutto il territorio nazionale una serie di iniziative di formazione specifica, riservate alle sedi accreditate nelle diverse regioni, per approfondire le novità normative e costruire un *modus operandi* comune sulle tecniche di orientamento, di collocamento e di ricollocazione dei soggetti in cerca di occupazione. Nei primi mesi del 2107, poi, oltre 400 delegati hanno frequentato i corsi della Fondazione sulle "Teorie e Tecniche per la gestione dell'Assegno di Ricollocazione", momento formativo con particolare focus sulla normativa nazionale di riforma del sistema delle politiche attive del lavoro ed abilitante all'operatività sulla misura.

La Fondazione si trova oggi di fronte all'opportunità/esigenza di ampliare il proprio ambito di intervento, attraverso la dotazione di un'organizzazione in grado di assicurare, in primo luogo, il rafforzamento dei servizi esistenti e lo sviluppo di nuovi ambiti di intervento in linea con le politiche adottate a livello comunitario, nazionale e regionale. Consapevole che le possibilità di sviluppo collegate all'assegno di ricollocazione e alle altre misure di politica attiva siano di fondamentale importanza per tutta la Categoria, oltre ad una rivisitazione del sistema di procedure interno, risulterà essenziale dotare i delegati degli strumenti informativi e operativi necessari per accedere alle opportunità di finanziamento e agli interventi promossi a livello centrale e locale, tenuto conto anche della pluralità e della diversificazione delle misure di contrasto alla disoccupazione messe in campo.

Il primo di questi strumenti è il "Sistema ADR", il sistema informativo per la gestione dell'Assegno di Ricollocazione in grado di interconnettere in tempo reale tutti i delegati interessati alla gestione di tale strumento di politica attiva. Seguiranno la nuova "scrivania" per la gestione dei tirocini e delle altre attività della Fondazione.

Lo scopo è quello di allargare sempre più la rete, non solo degli operatori di Fondazione Consulenti per il Lavoro, che attualmente è già la più numerosa e capillarmente diffusa sul territorio nazionale, ma anche dei colleghi che si rendano disponibili a facilitare, presso le imprese clienti, l'inserimento di disoccupati presi in carico dai delegati di Fondazione Consulenti per il Lavoro.

Nel contempo Fondazione Consulenti per il Lavoro continua ad essere impegnata a favorire nei Consulenti del Lavoro quel necessario cambiamento culturale che consentirà loro l'ampliamento dei propri ambiti professionali se riusciranno a catalizzare l'interesse e la fiducia di una nuova utenza, quella rappresentata da studenti, lavoratori e disoccupati.

Valorizzare al massimo le potenzialità della Fondazione Consulenti per il Lavoro, attraverso il messaggio che "il futuro della Categoria passa anche dalle opportunità di Fondazione Consulenti per il Lavoro" è un impegno forte che ci investe di grosse responsabilità, ma anche di soddisfazioni per le opportunità offerte non solo ai nostri delegati, ma a tutta la Categoria dei Consulenti del Lavoro.

La tutela previdenziale e assistenziale è uno dei principali valori di rilevanza costituzionale, sancito dall'articolo 38 della Carta fondamentale dello Stato italiano, che deve proteggere i propri cittadini nell'invalidità e nella inabilità, nella malattia e negli infortuni, nello stato di disoccupazione e durante la vecchiaia. In favore dei Consulenti del Lavoro tale tutela è obbligatoriamente garantita dall' Enpacl, associazione di diritto privato, soggetta a vigilanza ministeriale e controllo della Corte dei conti. La rilevanza costituzionale dell'attività svolta e la funzione pubblica esercitata pongono l'Enpacl in una prospettiva universale di sostegno alla Categoria attraverso una pluralità di strumenti di protezione. Nato nel 1972 per erogare le pensioni di vecchiaia, di anzianità e di inabilità ai propri iscritti, l'Ente ha avuto una notevole evoluzione, sia in termini di associati (passati dai 9.000 degli anni settanta agli attuali 26.000), sia per numero di pensioni erogate (oggi quasi 10.000), sia in termini di patrimonio investito (che ha superato il miliardo di euro).

Attualmente, l'Enpacl si propone nel panorama dello Stato sociale italiano come entità capace di garantire ai propri iscritti un vero e proprio 'welfare mix':

- la **previdenza obbligatoria di base** con l'erogazione delle pensioni di vecchiaia (a 67 anni di età) e di vecchiaia anticipata (con 38 anni di contribuzione), anche nei casi di ricongiunzione, totalizzazione e cumulo; delle pensioni in favore dei superstiti, nonché delle prestazioni nei casi di invalidità e inabilità;
- la **previdenza integrativa**, grazie alla possibilità per l'iscritto di 'modulare' annualmente la propria contribuzione con vantaggi di natura pensionistica e fiscale;
- l'**assistenza nei casi di bisogno** attraverso la concessione di specifiche provvidenze straordinarie in favore dei Consulenti del Lavoro interessati da calamità naturali, furto di materiali o incendio dello studio professionale, malattie o infortuni che comportino disagio economico per sé ovvero i propri familiari. Nel 2017 le provvidenze straordinarie sono erogate dal Consiglio di Amministrazione fino ad un importo massimo di 20.625,20 euro, aumentato in funzione dei familiari a carico;
- l'**assistenza sanitaria integrativa** con una copertura sanitaria integrativa per i gravi eventi morbosi e i grandi interventi chirurgici, estendibile ai familiari e ampliabile in termini di rischi tutelati, cui si aggiunge una polizza di Long Term Care, che garantisce l'erogazione di un vitalizio nei casi di perdita della autosufficienza;
- la **tutela della maternità**, con l'erogazione dell'indennità prevista dal D. Lgs. 151/2001 (anche nei casi adozione e aborto), nonché con la messa a disposizione di misure che favoriscono l'aggiornamento professionale nel periodo di gravidanza (corsi on line, e-book, riviste specializzate). Nel 2017 l'importo massimo erogabile a titolo di indennità di maternità va da un minimo di 4.958,20 euro ad un massimo di 24.791,00 euro;
- il **sostegno all'esercizio della professione**, favorendo i Consulenti del Lavoro nell'accesso al credito di prestiti e mutui presso gli istituti bancari convenzionati. Inoltre, l'Ente promuove l'incontro domanda/offerta nei casi di cessione degli studi professionali, intervenendo con specifici finanziamenti a fondo perduto. A riguardo, attraverso convenzioni con il sistema dei Confidi, l'Ente è in grado di facilitare la concessione di finanziamenti fino a 250.000 euro per ogni iscritto, a fronte dei quali eroga al cessionario dello studio professionale un contributo a fondo perduto pari al 12% del finanziamento ottenuto, nel limite massimo di 30.000 euro.

Da ultimo, l'Enpacl ha promosso la nascita della Fondazione "UniversoLavoro", con la specifica *mission* di ideare e attuare iniziative che possano favorire lo sviluppo, l'efficienza e la crescita

qualitativa dell'attività professionale dei Consulenti del Lavoro attraverso la realizzazione di un'offerta integrata di servizi e prodotti informatici rispondenti alle esigenze di automazione degli studi professionali. Un altro fattore importante per la sostenibilità del sistema previdenziale Enpacl è rappresentato dall'andamento demografico degli iscritti che oggi, purtroppo, sta mostrando un trend negativo. Per invertire tale tendenza è necessaria la collaborazione di tutte le componenti di Categoria, Ordine, Ente di previdenza e Sindacato per studiare e avviare iniziative che, da un lato, possano favorire l'attrazione dei giovani alla professione di Consulente del Lavoro e, dall'altro, siano di aiuto ai giovani Colleghi che, soprattutto nei primi anni di attività, non sempre trovano le condizioni ideali per riuscire a mantenere l'iscrizione all'Ordine.

FONDAZIONE UNIVERSOLAVORO

Fondazione UniversoLavoro
ENPACL

www.ful.cloud

La Fondazione ha lo scopo di ideare e attuare iniziative che possano favorire lo sviluppo, l'efficienza e la crescita qualitativa dell'attività professionale dei Consulenti del Lavoro anche attraverso l'offerta integrata di servizi e prodotti informatici e tecnologici, direttamente realizzati o acquisiti dal mercato. I macro obiettivi che la Fondazione ha individuato ed intende perseguire possono essere così riassunti:

- rendere disponibili soluzioni organizzative e tecnologiche efficaci ai principali problemi di studio (**smart studio**);
- valorizzare l'albo professionale per una interlocuzione unitaria e forte con la P.A. finalizzata a semplificare l'accesso e l'utilizzo dei servizi (**autostrada per la P.A.**);
- verificare a tutti i livelli l'offerta di mercato e gestire un'interlocuzione commerciale e tecnologica forte con i fornitori per ottenere soluzioni di maggiore qualità e a costi più contenuti.

Per accompagnare la progettazione di alcuni tra i principali servizi individuati sono stati attivati e seguiti nelle loro attività due gruppi di lavoro formati dai Consulenti del Lavoro, rispettivamente dedicati:

- Anagrafica unica e fascicolo di studio;
- Sperimentazione operativa del software contenzioso easy.

Altra attività sviluppata dalla Fondazione è il "**Formulario Lavoro**" quale utile strumento di lavoro contenente tutti i fac-simile dei documenti necessari all'inizio, nel corso e alla fine del rapporto di lavoro: dal lavoro subordinato ai contratti atipici, dal lavoro autonomo e parasubordinato agli accordi nell'ambito di procedure di mobilità, cassa integrazione e cessione d'azienda. Il Formulario prende in esame l'instaurazione del rapporto di lavoro, il suo svolgimento e la sua disciplina fino all'estinzione, fornendo dichiarazioni, contratti, richieste, clausole, verbali, accordi che agevolano il Consulente del Lavoro nella predisposizione dei documenti. Sono disponibili due versioni: il "Formulario Lavoro", come documento scaricabile in formato word e pdf, curato ed aggiornato dagli esperti della Fondazione Studi dei Consulenti del Lavoro, e il software "Formulario Easy" che offre la possibilità di utilizzare il formulario lavoro in modalità precompilata con i dati aziendali rinvenienti dalle aziende gestite con delega Inps o Agenzia delle Entrate, acquisiti direttamente dai siti delle P.A.. C'è poi il "**Contenzioso easy"**: il software, con caratteristiche di unicità nel suo genere, in grado di assicurare la gestione dell'intero processo di trattamento del contenzioso post dichiarativo anche attraverso l'interfaccia diretta con i siti delle pubbliche amministrazioni di più immediato riferimento per la

Categoria (INPS, INAIL, Agenzia delle Entrate, Equitalia). Un software che dà risposte specifiche alle diverse problematiche per snellire, evadere, controllare la selva sempre più fitta di adempimenti provenienti dagli Istituti. Un applicativo efficace ed efficiente in grado di fornire un quadro preciso e puntuale di tutte le attività svolte all'interno dello studio.

Sicurezza sul Lavoro. La Fondazione ha stipulato un accordo di collaborazione con SAPRA per dare supporto tecnico e scientifico ai Consulenti del Lavoro che vogliano offrire ai propri clienti l'intera gamma di servizi inerenti la Sicurezza sul lavoro.

Tale progetto prevede che i Consulenti del Lavoro possano erogare tutti i servizi previsti per l'adempimento al D.Lgs. 81/2008 (Documentazione Tecnica, Formazione, Medicina del Lavoro, Dispositivi di Protezione Individuale e adempimenti tecnici generali), usufruendo di una piattaforma gestionale che permetterà di programmare le varie fasi lavorative.

Infine, la **rassegna stampa**: un servizio riservato ai Consulenti del Lavoro registrati al sito della Fondazione UniveroLavoro che permette di avere ogni mattina una rassegna stampa, sfogliabile ed in pdf, dei maggiori quotidiani nazionali e regionali. Un servizio che può tranquillamente sostituire gli abbonamenti annuali ai quotidiani professionali.

Per quanto riguarda l'immediato futuro, Fondazione UniversoLavoro ha come obiettivi:

a) la realizzazione di un software di anagrafica unica di studio che sarà condivisa tra tutti i servizi e gestionali che la Fondazione renderà disponibili, al fine di evitare ripetizioni di operazioni di manualità per l'inserimento dei dati anagrafici dei clienti;

b) l'implementazione del software Contenzioso Easy che sarà arricchito di oltre 15 nuove pratiche prevalentemente per la gestione dei rapporti con INPS (Cassetto previdenziale aziende, Cassetto Artigiani e commercianti, etc.) e Agenzia delle Entrate (Gestione proposizione ricorso, acquisizione ricorso inoltrato, etc.) che andranno ad aggiungersi alle 40 già disponibili. Il software, inoltre, sarà completamente riscritto in un nuovo software gestionale da utilizzare in ambiente cloud. Il nuovo programma si interfaccerà con l'Anagrafica Unica che è stato individuato come primo sistema centrale rispetto ai verticali che nel tempo faranno parte della piattaforma Ful. Di questo nuovo software verrà resa disponibile una prima versione, sebbene a funzionalità ridotta, entro **dicembre 2017** relativamente alle pratiche Inps;

c) incarico professionale: sarà rilasciata una prima versione del ***software per la predisposizione dell'incarico professionale*** e per la compilazione automatica, attraverso l'anagrafica di studio, dei documenti che costituiscono il fascicolo cliente, come i vari mandati indispensabili per la rappresentanza delle aziende sia fiscale che lavoristica.

d) APP: verrà predisposta un'**APP (Il tuo CdL)** utilizzabile con smartphone Android e Ios, che diverrà progressivamente il contenitore di attività immediatamente fruibili dai professionisti e che andrà ad integrarsi con le altre applicazioni di Categoria. L'APP conterrà un servizio per la ricerca su mappa degli studi professionali dei CdL iscritti al portale Ful www.ful.cloud che hanno scelto di aderire al servizio. Nella sezione riservata, inoltre, l'APP permetterà di calcolare la retribuzione lorda/netta e netta/lorda.

Hanno collaborato alla stesura di questi atti:

Francesco Capaccio

Luca Caratti

Giuseppe Colavitti

Luca De Compadri

Rosario De Luca

Potito Di Nunzio

Francesco Duraccio

Pietro Latella

Giovanni Marcantonio

Luca Paone

Franco Sette

Pasquale Staropoli

Paolo Stern

Vincenzo Silvestri

Alessandro Visparelli

27-28-29 Aprile 2017

9° CONGRESSO NAZIONALE Consulenti del Lavoro

AL TEATRO AUGUSTEO

Consulenti del Lavoro
Consiglio Nazionale dell'Ordine