

Il futuro della professione di consulente del lavoro nell'anno del 45° anniversario dell'ordine

# Categoria in continua crescita

## Redditi medi superiori ad avvocati, ingegneri e architetti

DI DARIO MONTANARO\*

Le dinamiche occupazionali del lavoro indipendente, secondo i dati Istat 2018-2022, hanno subito mutamenti significativi di segno negativo. Tra il 2018 e il 2022, infatti, è stata registrata una perdita di 219mila posti di lavoro tra i lavoratori non dipendenti, tra i quali sono stati isolati i liberi professionisti. La diminuzione registrata per tale categoria professionale, infatti, si attesta intorno ad una variazione percentuale che oscilla tra il -5% e il -76%. Nel comparto dei lavoratori non dipendenti, soltanto, la classe imprenditoriale si distingue per registrare, invece, un andamento di segno positivo che oscilla tra il +27% e il +77%. Nell'ampia platea dei liberi professionisti spiccano però alcune figure professionali, che invece, alla luce di ulteriori dati, che vedremo, continuano ad attestarsi come categorie alquanto vigorose e stabili nella crescita. Si riporta il caso specifico dei consulenti del lavoro, per i quali possiamo dire, senza troppe presunzioni né pretese, che i dati che abbiamo prima visto ci rappresentano solo in parte. Infatti, leggendo il recente bilancio pubblicato dal nostro Ente di previdenza, l'Enpacl, emerge come il numero di coloro che sono iscritti alla cassa e che versano i contributi sia un numero solido che ad oggi supera le 25mila unità e che per questo è in grado di offrire piena solidità con un avanzo di bilancio che supera i 70 milioni e con un incremento dello stesso rispetto all'anno precedente del +1,3%. Questo risulta essere poi confermato dai dati riportati dall'Osservatorio libere professioni su dati dei bilanci delle casse private che attestano nel 2022 i consulenti del lavoro quale categoria di liberi professionisti con il reddito più elevato secondi solo ai commercialisti, ma prima di avvocati, ingegneri e architetti.

Questi numeri, però, non sono solo motivo di vanto, ma di meritato riconoscimento per una professione che si è riscattata nel tempo, che è stata rivalutata per il ruolo e la centralità che ad oggi continua a rivestire nel mercato del lavoro italiano. Da gestori di adempimenti abbiamo assunto un ruolo nevralgico nelle

materie più disparate che vanno dal diritto del lavoro, al diritto tributario, al fiscale, alle relazioni industriali, anche tramite funzioni nuove che si sono aggiunte a quelle che la legge n. 12/79 ci attribuiva.

In particolare, tra le funzioni che caratterizzano il ruolo del consulente del lavoro, possiamo dire di essere stati chiamati a farci promotori e patrocinatori di un'attività di valorizzazione del lavoro, volta a diffondere una cultura del lavoro che percepisca l'attività lavorativa non come costo ma come strumento attraverso il quale la singola persona contribuisce a strutturare e definire il proprio valore oltre

**I dati riportati dall'Osservatorio libere professioni attestano che nel 2022 i consulenti del lavoro sono stati la categoria di liberi professionisti con il reddito più elevato secondi solo ai commercialisti, ma prima di avvocati, ingegneri e architetti**

che a costruire la propria professionalità.

Siamo stati poi chiamati a districarci nel vasto articolato della contrattazione collettiva, che con riferimento al solo parametro nazionale oggi conta poco meno di un migliaio di contratti depositati di cui più della metà ha già raggiunto la scadenza prevista. Questo comporta, per noi consulenti, che di fatto siamo tenuti in qualità di operatori del diritto a trasporre il dettato teorico di questa contrattazione nel tessuto pratico imprenditoriale, una continua difficoltà nel garantire la tutela di diritti e interessi legittimi di cui gli stessi datori e ancor prima i lavoratori sono titolari. La difficoltà più immediata che si riscontra attiene alla non attualità del trattamento economico a fronte di contratti scaduti che quindi con altrettanta difficoltà riescono a dare concreta ed effettiva attuazione al dettato costituzionale dell'articolo 36 che positivizza il diritto ad una retribuzione proporzionata e sufficiente alla qualità e quantità del lavoro svolto. Per avere contezza di tali criticità non occorre guardare lontano, basti pensare al Ccnl Studi Professionali che ha ormai raggiunto la sua scadenza ben cinque anni fa.

La difficoltà nell'attuazione dei contratti collettivi si riscontra anche nella non rispondenza degli stessi a forme e peculiarità che oggi la struttura organizzativa e aziendale assume, oltre che alla impossibilità della contrattazione, anche a causa di tardivi rinnovi, nel garantire piena aderenza del dettato della stessa alle trasformazioni e ai cambiamenti dell'articolato normativo vigente. A conferma di questo, noi come Ancl continueremo ad impegnarci nel proporre iniziative e momenti di formazione in materia di contrattazione che siano punto di partenza per la definizione di politiche e strumenti atti a sollecitare una contrattazione di qualità. Nel perseguire tale finalità, più volte come Ancl abbiamo ricoperto il ruolo di parte tecnica nella sottoscrizione di alcuni contratti collettivi nazionali e territoriali, così da fornire attraverso le competenze dei consulenti del lavoro un supporto alle parti sociali che si traducesse in una contrattazione il più possibile rispondente alle esigenze del settore applicativo o territoriale al fine di favorire la definizione di uno strumento efficace nelle mani del professionista.

In aggiunta a questo, come consulenti del lavoro ci troviamo ad affiancare un'impresa, non sovente priva di difficoltà soprattutto imputabili agli effetti prodotti dalle crisi, che si appropria e affronta esigenze, richieste e bisogni che i lavoratori iniziano a rivendicare con vigore, a volte imponendo quasi ultimatum.

Negli ultimi anni, in particolare, abbiamo sentito parlare a più riprese di «Great Resignation», perdita di attrattività delle imprese e di capacità di retainment, il tutto correlato all'amplificato bisogno dell'efficientamento di strumenti di conciliazione tra vita lavorativa e vita privata, nell'ottica di un'esigenza continuativa di sintesi tra le istanze lavorative e quelle connesse alla vita familiare.

A conferma di questo, volendo citare qualche dato, ad oggi il 60,5% dei potenziali dipendenti mette al primo posto nella ricerca di un nuovo impiego l'equilibrio vita-lavoro, la retribuzione conta solo per il 54,5%. Que-

sto dimostra come la scelta di un'occupazione non sia più orientata solo da fattori economici, non si sceglie l'azienda solo perché offre di più, o meglio si inizia a pesare diversamente quel di più, non solo, dunque, in termini di retribuzione offerta e promessa al lavoratore, ma in



termini di soluzioni adottate nel bilanciamento vita-lavoro, e per quel quid pluris che l'azienda stessa si mostra in grado di offrire anche in termini di miglioramento della qualità della vita.

Da qui si è assistito ad una mobilitazione a livello legislativo che si è tradotta nell'innalzamento della soglia di esonero fiscale e contributivo dei fringe benefits, nel riconoscimento di ulteriori agevolazioni fiscali e bonus contributivi, nell'implementazione delle misure a sostegno della famiglia, con

**Bisogna partire dal lavoro, dal paradigma dell'articolo 4 della Costituzione, e dalla necessità che il lavoro sia in grado di assolvere a quella funzione di sviluppo della personalità umana e non sia solo strumento di sussistenza economica e materiale**

particolare riferimento ai congedi parentali e a soluzioni organizzative di efficientamento dell'attività produttiva.

Si continua, poi, ad assistere a misure di premialità e a specifici riconoscimenti, penso anche alle recenti novità della legge di bilancio 2024 in materia di riduzione dell'imposta sostitutiva dei premi di produttività e utili d'impresa o in materia di congedi parentali, che permettano di saldare il legame del lavoratore con il contesto produttivo di cui è parte, di sentire "riconosciuto" il proprio valore all'interno dell'impresa.

Bisogna quindi partire dal lavoro, dal paradigma dell'articolo 4 della Costitu-

zione, e dalla necessità che il lavoro sia in grado di assolvere a quella funzione di sviluppo della personalità umana e non sia solo strumento di sussistenza economica e materiale; per farlo occorrerà però anche intervenire con riforme che investano le politiche abitative e di mobilità che di fatto rientrano nelle politiche attive a sostegno di quelle trasformazioni e cambiamenti necessari a supporto ed esercizio del diritto al lavoro.

Per promuovere questi cambiamenti sarà necessario partire da un'equa redistribuzione dei compiti in capo non solo alle articolazioni statali e territoriali, alla luce dei criteri forniti dall'articolo 117 Cost., ma anche di quelli propri di tutti gli operatori economici e del diritto che concorrono alla concreta attuazione delle norme. Affinché, però, in qualità di consulenti del lavoro, possiamo contribuire attivamente a questa cooperazione, è necessario che ci vengano riconosciuti la titolarità e il patrocinio di funzioni e attività che in virtù delle nostre competenze possiamo legittimamente esercitare; per questo è necessario e non può procrastinabile un intervento, che più volte

come Ancl abbiamo sollecitato, che estenda la riserva di legge a materie e attività già di nostra competenza.

Qui, il tema della sussidiarietà diventerà il principale strumento in grado di sintetizzare valori importanti per arrivare ad un vero e proprio patto per il lavoro dove ognuno fa la propria parte con responsabilità. In tal senso però la sussidiarietà può funzionare solo se ha ben chiari gli obiettivi da perseguire, il primo è sicuramente quello della costruzione di una società inclusiva, equa e sociale.

\*presidente nazionale Ancl

— Riproduzione riservata —

Pagina a cura dell'ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI DEL LAVORO Per informazioni e contatti [www.ancl.it](http://www.ancl.it)