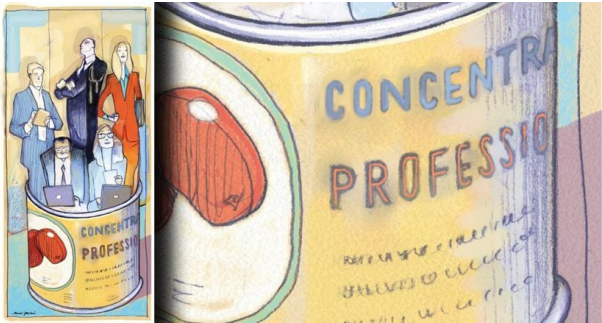


Studi, da avvocati a gestori delle risorse umane: vince il pacchetto «tutto incluso»

LINK: <https://www.ilsole24ore.com/art/studi-avvocati-gestori-risorse-umane-vince-pacchetto-tutto-incluso-ADODEm4>



Legali, consulenti del lavoro e commercialisti uniscono le forze anche negli studi multidisciplinari per gestire funzioni in outsourcing di Elena Pasquini e Valeria Uva (Illustrazione di Umberto Grati) Legali, consulenti del lavoro e commercialisti uniscono le forze anche negli studi multidisciplinari per gestire funzioni in outsourcing L'assottigliarsi dei confini tra consulenza pura e operatività cambia l'offerta nel mercato dei servizi professionali. A cominciare dagli studi legali, che si aprono alla multidisciplinarietà. E offrono alle aziende pacchetti all inclusive: non solo consulenza legale e contrattualistica, ma anche fiscale e, perché no, l'intera gestione delle risorse umane. Destinatarie soprattutto le Pmi, ansiose di liberarsi di funzioni e costi interni, concentrando servizi e risposte in un unico interlocutore. E così ad esempio negli ultimi mesi Arlati Ghislandi ha ottenuto in outsourcing la

gestione delle risorse umane di Pernigotti, mentre una nuova realtà, Lexout, si propone con servizi di consulenza a 360 gradi non solo nel legale, ma anche ad esempio per la sicurezza lavoro. È una delle novità post Covid: l'offerta migliore è "full service", cioè in grado di seguire tutto il processo con veri e propri "pacchetti" di funzioni in outsourcing: gestione risorse umane, appunto, ma anche consulenza strategica, sicurezza, sostenibilità, full compliance. Meglio se tempi e costi vengono compressi grazie all'automazione di attività routinarie o a basso grado di specializzazione. IL CONFRONTO Gli ultimi casi La specializzazione è uno dei driver, come dimostra la partnership tra lo studio legale SZA e i commercialisti della società FSI per la consulenza nella crisi d'impresa. Nel team, che vede in prima linea Giuseppe Di Masi e Stefano Bombelli per SZA e Luca Barzaghi e Fabio Mascherini

lato FSI, anche manager e revisori dei conti remunerati in proporzione alle attività nei singoli progetti. Anche lo studio giuslavorista Lablaw ha stretto un'alleanza per il Triveneto con Ceccato Tormen & Partners, a realtà specializzata in consulenza Hr. La soluzione per la domanda del mercato? «Strutture dinamiche in grado di rispondere a un mondo in rapida trasformazione - spiega Francesco Bruno, avvocato e coordinatore dell'Advisory Board di Lexout, società di outsourcing legale -. Gare, servizi sempre nuovi e interdisciplinari con una fortissima spinta del digital e del legal tech richiedono competenze interspecialistiche e iperspecializzate oltre a una perfetta conoscenza delle dinamiche nel settore di riferimento del cliente».. «Il processo di servizio in outsourcing è così affine al supporto legale che è quasi impossibile capire quando finisce l'attività di consulenza e inizia

l'assistenza amministrativa o la gestione operativa» chiarisce Massimiliano Arlati, managing partner di Arlati Ghislandi, studio da tempo impegnato in attività di outsourcing in campo Hr. L'approccio, rovesciato rispetto alla consulenza, include la responsabilità di gestione operativa: «Si deve entrare in un'ottica di servizio continuo e continuato e non più di progetto, con tempi e metodi», conclude Arlati. «I clienti, soprattutto le grandi aziende, stanno spingendo gli studi legali a concentrarsi sulle attività a valore aggiunto, mentre, per quelle di tipo commodity o di processo si aspettano di ricevere servizi con taglio industriale e focus sui costi» afferma Federico Sutti, Italy managing partner di Dentons studio che a livello globale ha lanciato la società di consulenza Nextlaw In-house Solutions. Si attendono nuovi player per il futuro. Ma, sottolinea Sutti, «questo non dovrebbe impattare sulle attività legali più specialistiche». La multidisciplinarietà è la chiave di tutte queste operazioni: non "invasioni di campo" ma integrazione di professionisti diversi, ognuno con la propria attività riservata. Un modello vincente in termini di competitività. E infatti lo

studio multidisciplinare è al primo posto nel Competitività index elaborato dall'Osservatorio professionisti e innovazione digitale del Politecnico di Milano (si veda la scheda a fianco), rispetto agli studi "mono" di avvocati, commercialisti e consulenti del lavoro. «Dimostrano una maggiore propensione all'innovazione, all'utilizzo di tecnologie anche per gestire le integrazioni, sanno guardare a un problema da diverse angolature - conferma Claudio Rorato, direttore dell'Osservatorio - e questo si traduce in una redditività maggiore». Per i "mono" resta comunque uno spazio «a patto che sappiano innovare» osserva ancora Rorato, ma non c'è dubbio che il multidisciplinare intercetta meglio «il bisogno delle aziende di un interlocutore unico». Una spinta, quella verso l'aggregazione che la pandemia non ha fermato: «Certo - conclude Rorato - servono investimenti e tempo che ora i professionisti non hanno perché sommersi tra mancati incassi e nuovi adempimenti ma il tema è al centro dei loro interessi e la consapevolezza è cresciuta». Anche per Fabrizio Bontempo, presidente dei giovani consulenti del lavoro An g c d l , «la multidisciplinarietà è il

futuro», senza rischi per i consulenti del lavoro: «Certo hanno poche attività coperte da riserva di legge assoluta -rileva - ma ormai gli altri professionisti ne riconoscono le competenze e il valore nei team». Maria Pia Nucera, alla guida del sindacato dei commercialisti Adc, nota: «La pandemia ha reso gli studi fisici sempre meno importanti e ha accresciuto il ruolo delle reti e dei network tra professionisti, che rispetto ai grandi studi hanno il vantaggio di non avere costi fissi elevati». Gli ostacoli alle aggregazioni Evolvere v e r s o m o d e l l i multidisciplinari non è un passaggio semplice per le realtà medio-piccole. Al di là delle spinte individualiste che da sempre caratterizzano le professioni, il vero ostacolo è nel quadro normativo. Lo ricorda il libro bianco sulle aggregazioni professionali messo a punto dalla società di consulenza specializzata nell'M&A professionale, MpO, appena presentato in un webinar. «Lo Stato agevola le aggregazioni imprenditoriali e non quelle professionali» sintetizza il documento che fa notare come il peso fiscale e contributivo delle operazioni straordinarie di cessione degli studi «può arrivare al 50% della somma incassata» dal professionista cedente.

MpO ha consegnato al Governo la petizione, firmata da Ordini, associazioni e singoli professionisti, per chiedere una serie di incentivi normativi e fiscali alle aggregazioni. LA COMPETITIVITÀ Primi in organizzazione L' Osservatorio " Professionisti e innovazione digitale" del Politecnico di Milano ha ideato un indice di competitività degli studi professionali basato su 5 leve per la gestione del cambiamento: - introduzione di nuove modalità di lavoro, anche supportate dalle tecnologie; - processi lavorativi che puntano all'efficienza interna ed esterna; - scelta del target di mercato e comprensione dei suoi bisogni; - empowerment delle risorse umane; - collaborazione interna ed esterna (clienti, stakeholder). Gli studi multidisciplinari raggiungono l'indice più alto (489 punti su mille) anche grazie alla spinta verso una organizzazione interna più efficiente GLI INCENTIVI All'aggregazione tra studi A frenare la diffusione del modello multidisciplinare è anche la penalizzazione delle operazioni di M&A tra studi. Ordini, associaziojnni di categoria e singoli hanno firmato la petizione lanciata da MpO per incentivare le

operazioni che prevede: - l'applicazione del "Bonus aggregazioni", previsto per le aggregazioni aziendali (DI Legge 34/2019), anche alle aggregazioni professionali; - la neutralità fiscale per il conferimento o trasformazione di attività professionali e studiassociati in Stp; - una tassazione agevolata (ad esempio flat tax) per i professionisti, prossimi alla pensione, che intendono cedere la propria attività professionale Riproduzione riservata ©