

# Skill professionali, valorizzare le competenze all'interno dei nostri studi

*Fondamentale trovare la giusta  
combinazione tra hard e soft skill*

**C**ostantemente messi alla prova dai veloci cambiamenti socio-economici, i professionisti per competere devono rimanere aggiornati e sviluppare continuamente le proprie competenze professionali. È fondamentale per ciascun professionista trovare la giusta combinazione tra *hard* e *soft skill*.

Le prime sono quelle competenze tecniche che maturano durante il percorso formativo e con l'esperienza sul campo. Sono componenti che vanno rinnovate nel tempo perché rischiano di diventare obsolete. Si pensi alla formazione professionale continua, all'apprendimento delle lingue straniere e alla conoscenza del mondo digitale. I *big data* e l'intelligenza artificiale sono entrati da tempo nei nostri studi e saranno ancora più presenti in futuro. Non basta conoscere gli strumenti digitali, occorre saperli utilizzare correttamente in modo creativo e costruttivo. In questi ultimi mesi gli studi professionali hanno sfruttato al massimo le *digital skill* per far fronte ai cambiamenti dovuti al Covid-19. I giovani professionisti, naturalmente più propensi all'utilizzo delle tecnologie rispetto ai senior, hanno svolto un ruolo cruciale per affrontare l'emergenza. Grandi e piccoli studi non si sono mai fermati, molti hanno implementato o portato a compimento un percorso di digitalizzazione che i giovani collaboratori avevano chiesto da tempo.

Non bastano le componenti *hard* per avere successo, occorre puntare sulle *soft skill*, quelle competenze trasversali che ognuno di noi ha dentro di sé o che può sviluppare nel corso della propria carriera professionale. Sono indispensabili in qualunque contesto e in qualunque evoluzione della professione. Difficilmente un professionista possiede tutte le possibili competenze trasversali, ma può migliorarle o focalizzare l'attenzione su quelle in cui si sente più forte.

Ma quali sono le *soft skill* che rendono unico un professionista? Abbiamo preso spunto dalla rivista Top Legal, Guida Giovani 2019, che riporta una ricerca svolta da un team di avvocati i quali hanno individuato alcune qualità utili alla professione legale: mente aperta, etica, serietà e psicologia. Noi abbiamo individuato alcune capacità personali, relazionali e gestionali essenziali per i professionisti.

Tra le capacità personali troviamo la creatività, la curiosità, l'orientamento all'innovazione, la capacità all'apprendimento, la professionalità, la pazienza, la passione e la motivazione.

Le capacità di comunicare in modo efficace, di sapere ascoltare, di leadership, di *problem solving* e di *contact network* (intesa come la capacità di creare partnership e di mantenere le relazioni con le persone) sono invece alcune delle più importanti capacità relazionali. Tra le capacità gestionali possiamo individuare l'orientamento al cliente, la flessibilità e la velocità di risposta ai cambiamenti, la capacità di analizzare ed elaborare i dati, la capacità di sapersi diversificare dagli altri. Anche la gestione del tempo, in particolare la ricerca dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata e la gestione dello stress sono indispensabili per ottenere i migliori risultati nel lavoro. Infine, una qualità utile soprattutto per chi fa parte di studi professionali è la capacità di coordinare e gestire il personale e i collaboratori. È importante gestire i rapporti tra senior e junior, affrontare i conflitti e i cambi di umore tra colleghi, nonché sapere delegare e motivare il proprio team. Gli studi professionali devono individuare le competenze intrinseche dei propri collaboratori per valorizzarli e indirizzarli nel loro percorso di carriera. Generalmente i junior hanno meno capacità tecniche e relazionali, ma sono più tecnologici, creativi e motivati rispetto ai senior. Questi ultimi dovrebbero ascoltare i punti di vista dei colleghi più giovani e credere nelle loro capacità, nelle loro idee e nei loro progetti. Non basta credere in sé stessi, è necessario credere e valorizzare anche i propri collaboratori, creare la propria rete professionale di fiducia per raggiungere i propri obiettivi nel migliore dei modi.

**Monica Marana**

Direttivo Ugdcec Vi - Ordine di Vicenza

# C'era una volta la certezza del diritto...

di **ADRIANO CANCELLARI**

**U**n lunedì del passato mese di luglio una signora mi telefonò e mi disse: “Dottore, la mia vicina di ombrellone mi ha detto che la mia srl non ha più bisogno della sua revisione, per cui chiudiamo il rapporto qui. Eventualmente le riconoscerò qualcosa per il disturbo...”. Cosa era successo? Ero stato nominato revisore della sua società nel dicembre 2019 e, siccome le era appena stato riferito, in spiaggia, dell’emendamento (in quel momento non ancora definitivamente approvato) che spostava la nomina dell’organo di controllo contabile al 2022, aveva già “deciso” le mie dimissioni. Poco importava che mia relazione al bilancio 2019 fosse stata regolarmente presentata durante l’assemblea qualche settimana prima: l’importante era ottenere la certezza di avere un controllore ed un costo fisso in meno. In fin dei conti, la reazione della signora in questione era comprensibile, visto che la sua società, come molte altre, aveva dei parametri che superavano di pochissimo i nuovi limiti di legge ed era gestita a livello familiare - artigianale. Probabilmente in quelle prime settimane di luglio vi sarà capitato di trovarvi in una situazione analoga alla mia, magari con ambientazioni meno vacanziere.

Anche se illustri colleghi hanno già scritto molto sul tema, ritengo necessario riepilogare l’iter legislativo che ci ha portato a questa situazione paradossale:

– Il comma 3 dell’art. 379 del D. Lgs. 14/2019 (Codice della crisi) aveva fissato nel 16 dicembre 2019 il termine entro il quale le srl rientranti nei parametri avrebbero dovuto provvedere a nominare l’organo di controllo (sindaco o revisore legale), prendendo come riferimento gli esercizi 2017 e 2018.



– La L. 8/2020 di conversione del D.L. 162/2019 (c.d. decreto “milleproroghe”) aveva previsto che le srl obbligate a tale disciplina avrebbero potuto provvedervi “entro la data di approvazione dei bilanci relativi all’esercizio 2019”, considerando quali esercizi di riferimento il 2018 e il 2019.

– Con la pubblicazione in Gazzetta della legge di conversione del D.L. Rilancio è stato modificato un’altra volta l’articolo 379, comma 3, del Codice della crisi, il cui testo attuale obbliga la nomina del revisore in occasione dell’assemblea «di approvazione dei bilanci relativi all’esercizio 2021». Conseguentemente, i bilanci di riferimento diventano ora quelli relativi agli esercizi 2020 e 2021.

Alla luce di questi sorprendenti, repentini e tardivi cambi legislativi, voglio esporvi le seguenti considerazioni personali:

1) Questa è l’ennesima dimostrazione che in Italia vincono i furbi ed i ritardatari. In effetti, l’ultima modifica del Codice della crisi, come ricordano Niccolò Abriani e Nicola Cavalluzzo su *Norme e Tributi*, “avvantaggia coloro che non avevano ancora adempiuto e genera tre conseguenze e cioè:

- il primo bilancio da sottoporre a revisione sarà quello dell’esercizio 2022 (si è partiti dal 2019);

- il superamento di almeno uno dei limiti dimensionali andrà effettuato con riferimento ai bilanci relativi agli anni 2020 e 2021 (invece degli anni 2017 e 2018);

- si ritarda l’entrata in funzione dell’*early warning*, punto di forza del riformato Codice della crisi.

2) La motivazione dell’emendamento, che recita “*al fine di contenere gli effetti negativi derivanti dalle misure di prevenzione e contenimento connesse all’emergenza epidemiologica da COVID-19 sulle attività d’impresa...*”, risulta fuorviante e contraddittoria, visto che il 1° settembre 2021 entrerà in vigore la riforma della crisi di impresa e solo l’anno seguente ci sarà l’obbligo della nomina degli organi di controllo,

## In questo numero

<b>G. Sicchiero</b> Quale disciplina per le associazioni professionali?	2
<b>G. Indri Raselli</b> L'INTERVISTA Giacomo Boesso. L'evoluzione della professione a partire dalla formazione universitaria	3
<b>G. Rebecca</b> I dottori commercialisti finanziano l'Erario	4
<b>M. Bonacchi, L. Menicacci</b> L'informazione "narrativa" di bilancio in tempi di Covid-19	5
<b>N. Bortolotto</b> <i>Equity Crowdfunding</i> , conoscere cos'è e come funziona	9
<b>E. Savio</b> Obblighi di pubblicità e trasparenza nei rapporti con la pubblica Amministrazione	11
<b>G. Indri Raselli</b> La distribuzione di dividendi da parte di società controllate e collegate	13
<b>C. Polverino</b> Codice Deontologico	21
<b>F. De Carlo</b> Pillole. Strafalcioni e gags	22
<b>A. Zandarin, B. Vanzo, B. Arcaio</b> Abuso di diritto: la deduzione dei costi degli immobili dei professionisti	23
<b>M. Marana</b> <i>Skill</i> professionali, valorizzare le competenze all'interno dei nostri studi	24
<b>A. Cecchetto, V. Dal Maso</b> Alcune domande al CNDCEC e al C.N. Forense in materia di specializzazioni e deontologia	25
<b>F. De Pieri</b> Professionisti e processo decisionale	27
<b>A. Forza</b> La nuova disciplina dei reati tributari	29
<b>P. Lenarda</b> <i>Una poesia</i> . State a casa	31