

## BREVE RELAZIONE SU ORDINAMENTO PROFESSIONALE E DEONTOLOGIA

Il nuovo regolamento sulla Formazione Continua Obbligatoria, che è entrato in vigore il 14 novembre 2009, prevede all'art. 2 che fra le materie oggetto della formazione vi siano anche l'Ordinamento Professionale e il Codice Deontologico.

Su queste materie, proporrò questa mattina degli spunti di riflessione, che avremo modo di sviluppare anche nel corso del 2011, con dei seminari dedicati.

Ne approfitto per ricordare che entro il 28.02.2011 dovremo certificare all'Ordine Provinciale di appartenenza il conseguimento dei 75 crediti formativi obbligatori previsti per il triennio 2008-2010, così come previsto in sede di prima applicazione delle nuove disposizioni contenute nel novato Regolamento sulla Formazione Continua all'articolo 16.

Dal 01.01.2011 si tornerà a valutare la formazione sulla base dei 50 crediti da conseguirsi nel biennio, così come previsto all'articolo 3 del Regolamento.

Nel corso del mese di gennaio manderemo una e-mail per ricordare la scadenza del 28 febbraio, con allegato il modulo per autocertificare i crediti.

Leggo, per opportuna conoscenza, il testo degli articoli 11 e 14 del Regolamento sulla Formazione Continua Obbligatoria:

- articolo 11: *“entro il mese di febbraio successivo alla fine del biennio il Consulente del Lavoro deve presentare al Consiglio Provinciale al cui albo è iscritto una dichiarazione che attesti la formazione professionale svolta in conformità al regolamento. Il Consiglio Provinciale, con verifiche a campione da effettuarsi tramite richiesta della documentazione comprovante lo svolgimento della formazione, provvede ad accertare la corrispondenza della dichiarazione con la documentazione prodotta”.*

- articolo 14: *“il mancato conseguimento dei crediti formativi previsti dal Regolamento determina l'applicazione della sanzione della censura. In caso di mancata comunicazione della dichiarazione che attesti la formazione svolta, il Consiglio Provinciale diffida il Consulente ad adempiere nel termine perentorio di 60 giorni; in caso di inottemperanza alla diffida si applica la sanzione della censura”.*

La figura del Consulente del Lavoro ha assunto sempre più rilievo nel mercato del lavoro, divenendo il vero ed unico garante della correttezza e della legalità nei rapporti tra impresa, istituzioni pubbliche e lavoratori.

In questo contesto assume particolare rilevanza il rapporto di terzietà che il consulente deve assumere.

L'obiettivo comune di tutte le parti coinvolte deve essere quello di incentivare il lavoro senza mai mettere in discussione i diritti e la dignità delle persone, poiché i diritti dei lavoratori non sono negoziabili.

In questi 30 anni si è registrata una vera e propria metamorfosi evolutiva: da soggetti che svolgevano gli adempimenti dei datori di lavoro siamo diventati veri e propri consulenti d'impresa ed esperti delle materie giuslavoristiche. Ci occupiamo anche di contabilità e consulenza fiscale.

Dal 1979, anno di riconoscimento dell'Ordine professionale, il ruolo del consulente del lavoro è profondamente mutato.

Per questo, la Legge 12 ha bisogno di essere aggiornata alla luce della grande crescita numerica e di competenze degli ultimi anni.

Alla bozza di riforma della legge stanno lavorando insieme: il Consiglio Nazionale, le Consulte Regionali, l'Enpacl e l'Ancl.

Fra le varie questioni affrontate, il nuovo testo comprende e sottolinea l'importanza dei giovani che, sempre più numerosi, intraprendono la nostra professione; prevede una maggiore collaborazione con le università e la possibilità, in alcuni casi, di ridurre il periodo di praticantato.

Oggi siamo 28.000, in tutto il Paese.

Stiamo acquisendo sempre più consapevolezza dell'importanza del ruolo di grande rilievo etico-sociale che ricopriamo.

Dobbiamo lavorare in sinergia, così da permettere al Consulente del Lavoro di divenire un soggetto centrale ed insostituibile nel mercato del lavoro.

Non possiamo dunque esimerci dallo svolgere in modo costante e proficuo l'aggiornamento delle nostre competenze professionali.

L'assistenza in materia lavoristica e previdenziale è uno dei settori più delicati per la specificità delle materie trattate e anche per l'impatto che esse hanno sui soggetti interessati.

Non dimentichiamo che vi sono in ballo il sostentamento della famiglie interessate e la serenità della pensione.

Questi temi devono essere affrontati con la massima attenzione e preparazione, caratteristiche tipiche dei consulenti del lavoro.

Ci deve essere da parte di tutti noi la presa di coscienza del valore assoluto della nostra professione e del suo alto valore sociale.

Le attività di assistenza ai datori di lavoro possono essere svolte in modo professionale solamente da noi, poiché noi disponiamo delle specifiche competenze necessarie.

Gli utenti devono poter usufruire di prestazioni professionali sempre adeguate e rispondenti alle esigenze.

E' chiaro quindi il ruolo insostituibile della professionalità specialistica del consulente del lavoro.

Siamo portatori di valori intellettuali ed economici, tali da essere indispensabili per dare stabilità e sviluppo al Paese.

Lo stesso ministro del lavoro Maurizio Sacconi ha più volte riconosciuto la grande dignità ed importanza del nostro lavoro.

La velocità con la quale si evolve la normativa giuslavoristica, impone interventi mirati alla modernizzazione ed al continuo adeguamento della nostra professione.

Questa dovrà essere una priorità per gli anni a venire e solo una visione e una strategia unitaria potranno dare risultati efficaci, a iniziare dal nostro contesto locale.

Per esercitare la professione è necessario essere iscritti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro, cioè aver affrontato l'esame di Stato.

Un libero professionista così individuato, tutela la fede pubblica nell'esercizio della propria attività e dà maggiore utilità ai fruitori del servizio.

Stante la complessità degli adempimenti legati alla gestione del rapporto di lavoro ed alle altre attività necessarie e conseguenti, è evidente che una semplice comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro non può dare la necessaria garanzia di professionalità, di conoscenza dell'intero sistema giuslavoristico e dunque di qualità del servizio reso.

Il Consiglio Provinciale, in osservanza delle istruzioni ricevute dal Consiglio Nazionale, vigila sull'esercizio abusivo della professione, con l'obiettivo di tutelare gli interessi dei Consulenti iscritti e della collettività che deve ricevere servizi da soggetti legittimati dalle norme di legge vigenti.

E' necessario seguire un percorso di legalità.

Le nostre competenze professionali sono ambite da molti altri soggetti che spesso tendono a confondere i limiti e i margini delle loro mansioni e della nostra attività.

E questi soggetti spesso sono i ced, quando non sono gestiti nel modo corretto.

Ricordo che il ced deve dare comunicazione della propria attività alla DPL e che la sua attività è circoscritta al mero calcolo e stampa, cioè alle attività materiali e non intellettuali.

È dunque chiaro e ribadito che assunzioni, licenziamenti, contratti, gestione dei rapporti di lavoro e dinamiche aziendali in genere devono essere trattati dai consulenti del lavoro e dagli altri soggetti abilitati, nell'ambito della loro esclusiva attività professionale.

Quale è il modo per gestire correttamente il rapporto tra il professionista e il proprio ced?

L'indicazione arriva dalla nostra Presidente Marina Calderone, che ribadisce che è opportuno che il ced fatturi al professionista e che quest'ultimo fatturi al cliente, così che all'intero fatturato prodotto sia applicato il 2%.

La mancanza di rispetto delle regole e della correttezza, comporta il rischio che si configuri il reato di esercizio abusivo della professione, così come indicato all'articolo 348 del codice penale e all'articolo 2229 del codice civile.

Parliamo ora di Deontologia.

Il Codice raccoglie le norme deontologiche che permettono di esercitare la professione di consulente del lavoro nel rispetto del decoro e della dignità professionale, nonché nel rispetto della legalità.

Il Codice Deontologico è stato riformato di recente: è entrato in vigore il 2 dicembre 2008.

Ora assumono valore, oltre alla condotta professionale, anche i comportamenti soggettivi tenuti al di fuori dell'ambito strettamente professionale.

La materia è diventata così importante che la Presidente Marina Calderone auspica addirittura di riuscire a far ricomprendere nel novero delle materie oggetto dell'esame di Stato abilitante all'esercizio della nostra professione la Deontologia.

La serietà, l'onestà, la competenza, il dovere di dignità e decoro professionale sono requisiti necessari e indispensabili per poter offrire al cliente un servizio di qualità e per essere certi di operare nella legalità.

Questi requisiti non si possono ricercare in uno spot pubblicitario ricco di immagine ma privo di sostanza, bensì si possono trovare a seguito di un meticoloso e costante lavoro di preparazione ed aggiornamento professionale, nonché in un corretto approccio con le istituzioni interne ed esterne alla Categoria.

A questo riguardo, il Codice Deontologico indica all'articolo 9 l'obbligatorietà della formazione e all'articolo 3 la necessità di conformare la propria attività al principio di professionalità specifica.

Non dobbiamo quindi assumere un incarico professionale se sappiamo di non poterlo svolgere con competenza.

Ci è richiesto di essere leali e corretti verso il cliente, di anteporre il suo interesse al nostro e quando ciò non sia possibile di astenerci dal prestare l'attività professionale, di assicurare la riservatezza circa i dati e le notizie di cui veniamo a conoscenza nell'esecuzione del rapporto professionale.

Il Consulente ha il dovere di conservare la propria autonomia di giudizio e tecnica rifiutando condizionamenti esterni di qualunque natura.

Il Codice Deontologico dà indicazioni anche in merito ai rapporti con gli altri professionisti.

E' vietato assumere incarichi con soggetti non abilitati e avvalersi di essi per l'esercizio di prestazioni a noi riservate dalla Legge 12/1979, così come indicato all'articolo 1.

I seguenti comportamenti configurano una condotta in regime di concorrenza sleale:

- la diffusione di notizie circa l'attività di un professionista mirata a determinarne il discredito;
- il compimento di atti preordinati ad arrecare pregiudizio all'attività di altro professionista;
- la distrazione dei clienti di un collega, quando si è chiamati a sostituirlo temporaneamente nella gestione del suo studio;
- l'esercizio dell'attività nel periodo di sospensione;
- il vanto di rapporti di parentela o familiarità con coloro che rivestono incarichi od operano nelle Istituzioni al fine di trarre utilità di qualsiasi natura nella propria attività professionale.

Il Consulente che riceve un incarico congiunto con un collega deve stabilire con quest'ultimo rapporti di fattiva collaborazione nel rispetto dei relativi compiti.

Essi:

- devono tenersi reciprocamente informati circa le prestazioni eseguite e da svolgere.
- devono astenersi da atti e comportamenti tendenti ad attirare il cliente nella propria sfera esclusiva.

Il Consulente è tenuto ad informare l'Ordine della eventuale condotta professionalmente scorretta del collega ove la ritenga difforme dalle disposizioni del Codice Deontologico.

Quando un Consulente è chiamato a sostituire un collega nello svolgimento di un incarico, deve accertarsi con il cliente che la sostituzione sia stata resa nota e deve contattare subito il collega sostituito per rendere effettivo il subentro, così da non arrecare pregiudizio al cliente.

Il Consulente sostituito deve prestare al collega subentrante la collaborazione necessaria.

L'incarico deve essere svolto usando la diligenza e la perizia richieste dalle norme che regolano il rapporto professionale nel luogo e tempo in cui esso è svolto e rendendo note al cliente, nel corso dell'incarico, le informazioni necessarie circa l'esercizio della prestazione.

Il Consulente non deve proseguire l'incarico se la condotta del cliente ne impedisca il corretto svolgimento.

Al determinarsi di una causa di cessazione dell'incarico, il Consulente deve avvisare il cliente con un adeguato preavviso, mettendolo in condizione di non subire pregiudizio.

Il Consulente è tenuto a restituire al cliente i documenti relativi all'incarico quando quest'ultimo ne faccia richiesta.

Ci è consentito fare pubblicità informativa.

Essa può avere ad oggetto i titoli professionali, le caratteristiche del servizio offerto e il prezzo delle prestazioni.

La pubblicità informativa deve essere svolta secondo criteri di trasparenza e veridicità del messaggio, il cui rispetto è verificato dall'Ordine.

### **Sanzioni disciplinari.**

L'articolo 2236 del codice civile recita che se il professionista non opera con la dovuta diligenza ed arreca danni, commette una colpa grave e ne deve rispondere.

Il Codice Deontologico ricorda che in costanza del periodo di sospensione, il Consulente non può promuovere o accettare incarichi professionali.

La violazione di questa disposizione costituisce aggravante.

Spetta all'Ordine territoriale la potestà di decidere le sanzioni adeguate e proporzionate alla violazione delle norme deontologiche.

Le sanzioni devono essere adeguate alla gravità dei fatti e devono tener conto delle reiterazioni delle condotte.

La responsabilità disciplinare discende dalla volontaria violazione dei doveri di cui al presente Codice.

Il dettato della L. 12/1979 afferma che il consulente del lavoro che si rende colpevole di abusi o mancanze nell'esercizio della professione o comunque di fatti non conformi alla dignità e al decoro professionale, è sottoposto a procedimento disciplinare a cura del consiglio provinciale.