



Parma, 15/09/2021

Ai Consulenti del Lavoro
di Parma
Ai Praticanti Consulenti del Lavoro
di Parma

Prot. n. 752/U

Oggetto: Circolare n. 20_2021.

- A) Evento formativo webinar Teleconsul Editore spa 23/09/2021 dal titolo “Il luogo della prestazione di lavoro: trasferte, trasfertismo, trasferimento”.**
- B) Prossimo evento formativo webinar il 28/09/2021 dal titolo “Il modello gestionale dello studio e il recupero della produttività”.**
- C) Consiglio di Disciplina Territoriale dei Consulenti del Lavoro di Parma triennio 2021/2024.**
- D) Nuovo Codice deontologico in vigore dal 1° gennaio 2022.**

A) Ricordiamo che Teleconsul Editore spa in collaborazione con il nostro Consiglio Provinciale ha organizzato un webinar gratuito che si svolgerà il 23/09/2021 dalle 15:00 alle 18:00, dal titolo “Il luogo della prestazione di lavoro: trasferte, trasfertismo, trasferimento” relatore D.ssa Serena Badan, Consulente del Lavoro in Padova. L’evento è valido ai fini della Formazione Continua Obbligatoria permettendo l’acquisizione di 3 crediti formativi, precisando che si dovrà rimanere collegati per l’intera durata dell’evento. Nell’allegare la locandina, per accedere alla diretta evidenziamo i passaggi da seguire:

1. REGISTRARSI IN PIATTAFORMA: <https://formazione.consulentidellavoro.it/>

2. ISCRIVERSI ALL’EVENTO AL LINK:

<https://register.gotowebinar.com/rt/9209693429174752523>

Evidenziamo agli Iscritti che occorre effettuare la registrazione sia in piattaforma FCO che al link della piattaforma di GoToWebinar (indicando n. iscrizione albo, provincia e C.F.)

B) Ricordiamo che il Consiglio Provinciale dell’Ordine ha organizzato, in collaborazione con la BDM Associati, srl un webinar, di cui alleghiamo la locandina, dal titolo “Il modello gestionale dello studio e il recupero della produttività” che si svolgerà il 28 Settembre 2021 dalle ore 15:00 alle 17:00. L’evento è valido ai fini della Formazione Continua Obbligatoria permettendo l’acquisizione di 2 crediti formativi, precisando che si dovrà rimanere collegati per l’intera durata dell’evento. L’iscrizione è obbligatoria e deve essere effettuata tramite la piattaforma per la formazione continua <http://formazione.consulentidellavoro.it> entro e non oltre il 23/09/2021.

Al primo accesso inserire il proprio COGNOME, NOME, sigla Provincia e numero d'iscrizione all'Ordine es Rossi, Mario, PR, 410 (separati dalla virgola)

Il riconoscimento dei crediti formativi avverrà solo per coloro che si identificheranno correttamente.

Il link di accesso sarà spedito via mail ai soli prenotati sulla piattaforma FCO.

- C) Informiamo dell'avvenuto rinnovo per il triennio 2021/2024 del Consiglio di Disciplina Territoriale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Parma.

Il Presidente del Tribunale di Parma, con Decreto n. 2422 del 31/08/2021, ha designato quali componenti del Consiglio di Disciplina Territoriale di Parma, i Consulenti del Lavoro:

MEMBRI EFFETTIVI:

Bardi Paolo

Catellani Giuseppina

Chierici Paola

Coruzzi Adriano

Cucchi Manuela

Pellicelli Claudio

Valla Mario

MEMBRI SUPPLENTI:

Capelli Luisella

Fontana Paolo

Nella riunione di insediamento, tenutasi il giorno 9 settembre 2021, come da regolamento, sono state assegnate le seguenti cariche:

PRESIDENTE: CdL Coruzzi Adriano

SEGRETARIO: CdL Pellicelli Claudio

Vogliamo esprimere un sentito ringraziamento ai Componenti uscenti del Consiglio di Disciplina per il fondamentale contributo che hanno profuso nel compito loro affidato.

- D) Alleghiamo il testo del nuovo Codice deontologico, approvato dal Consiglio Nazionale con delibera n. 101 del 14 luglio 2021, che entrerà in vigore il prossimo 1° gennaio 2022.

N.B.: Si informano i Consulenti del Lavoro che le circolari del Consiglio Provinciale vengono pubblicate sul sito www.consulentilavoroparma.net - circolari consulenti.



Allegati:

- Locandina 23/09/2021.
- Locandina 28/09/2021.
- Codice deontologico in vigore dal 1° gennaio 2022.

IL LUOGO DELLA PRESTAZIONE DI LAVORO: TRASFERTE, TRASFERTISMO, TRASFERIMENTO;

CONVEGNO DI
AGGIORNAMENTO
GRATUITO

RELATORE

Serena Badan

Consulente del Lavoro in Padova



TeleConsul

Piattaforma: Go To Webinar



23 settembre 2021

ore 15:00 - 18:00



Programma

- La sede abituale di svolgimento della prestazione di lavoro
- Il concetto di trasferta
- La gestione dei trasfertisti
- Le ore viaggio
- Le indennità di trasferta: aspetti fiscali, contributi, assicurativi, contrattuali e sanzionatori.
- La gestione dei rimborsi spese
- Il trasferimento del lavoratore
- L'invio e distacco all'estero del lavoratore italiano.

CAFCDL
CAF Nazionale Consulenti del Lavoro



CPO
ALESSANDRIA



CPO
BRINDISI



CPO
PARMA



CPO
CAMPOBASSO



CPO
VIBO VALENTIA



CPO
LATINA



Convegno valido ai fini della formazione continua ed obbligatoria
per i Consulenti del Lavoro (3 crediti)



PRENOTAZIONI ED INFORMAZIONI

iscrizioni da effettuarsi nella piattaforma:

Go To Webinar e nella piattaforma di formazione continua del CNO



VIDEOCONFERENZA

“IL MODELLO GESTIONALE DELLO STUDIO E IL RECUPERO DELLA PRODUTTIVITÀ”

28 SETTEMBRE 2021

dalle 15.00 alle 17:00

RELATORE

Dott. Lorenzo Losi – Consulente BDM

esperto in sistemi di pianificazione e controllo
presso Studi Professionali

IL CORSO SI OCCUPERÀ DI:

- illustrare come prendere consapevolezza dei numeri per migliorare i risultati;
- spiegare da dove arrivano le difficoltà degli studi e come superarle con un approccio "aziendale";
- indicare come usare l'oggettività del dato come strumento per semplificare la comunicazione;
- mostrare come i numeri permettano di gestire la struttura ed i clienti;
- introdurre la pianificazione per superare la paura del controllo;
- indicare come i benchmark di mercato siano essenziali per autovalutarsi;
- mostrare come integrare i dati nel processo decisionale.

Per scaricare il materiale didattico messo a disposizione dai relatori, cliccare al seguente link:

<https://bdmassociati29719.ac-page.com/materiale didattico d l p r>

L'evento è gratuito e valido ai fini della formazione continua obbligatoria per i Consulenti del Lavoro, permettendo la maturazione di n. 2 crediti formativi.

Il link di accesso sarà spedito via mail ai soli prenotati sulla piattaforma - Iscrizione obbligatoria da effettuarsi entro e non oltre il 23/09/2021 tramite la piattaforma per la formazione continua <http://formazione.consulentidellavoro.it>

Al primo accesso inserire il proprio COGNOME, NOME, sigla Provincia e numero d'iscrizione all'Ordine es. Rossi, Mario, PR, 410 (separati dalla virgola)

IL RICONOSCIMENTO DEI CREDITI FORMATIVI AVVERRÀ SOLO PER COLORO CHE SI IDENTIFICHERANNO CORRETTAMENTE SI EVIDENZIA CHE PER LA MATURAZIONE DEI CREDITI SI DOVRA' RIMANERE COLLEGATI PER L'INTERA DURATA DELL'EVENTO

Relazione illustrativa al nuovo codice deontologico

1. Aspetti generali

L'esercizio della professione intellettuale, così 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 è 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 a 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'assenza 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* intesa - 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.

Ma il sistema ordinistico deve indirizzare il suo sforzo verso una modernizzazione delle sue regole interne, adattando la propria deontologia al “nuovo mondo”. I principi fondanti delle professioni aiutano a conservare una identità definita, ma al tempo stesso non possono costituire un baluardo insormontabile rispetto alle istanze del tempo che cambia.

In proposito, giova riportare quanto espresso dal Comitato economico e sociale europeo nel parere sul tema “Ruolo e futuro delle libere professioni nella società civile europea del 2020”.

“L'apporto delle libere professioni al buon andamento della vita amministrativa, politica ed economica di uno Stato membro è riconosciuto a livello nazionale ed europeo perché esse

contribuiscono alla modernizzazione e all'efficienza delle pubbliche amministrazioni e dei servizi ai cittadini e ai consumatori¹

*le associazioni di categoria o gli ordini e collegi professionali rappresentano gli interessi della loro professione, contribuiscono, con funzione consultiva e in parte anche deliberante, all'elaborazione della normativa statale, e garantiscono, **attraverso una continua e fattiva collaborazione con le istituzioni**, anche la tutela degli interessi generali dei cittadini e dello Stato. La semplificazione amministrativa è una delle priorità dei liberi professionisti, i quali vi investono perciò ingenti risorse umane e finanziarie senza peraltro percepire alcuna forma di compenso a carico delle finanze dello Stato²*

*Il settore delle libere professioni riveste una cruciale importanza per le **opportunità occupazionali offerte ai giovani che scelgono un futuro di libera imprenditorialità e investimento nelle proprie conoscenze**. I titolari degli studi professionali devono rispettare le norme legislative e/o i contratti collettivi rispetto ai propri dipendenti, con i quali hanno un rapporto di lavoro subordinato, e rispetto ai giovani che presso di loro ricevono formazione professionale e svolgono la pratica professionale, un tirocinio o un percorso di specializzazione³” ... “le libere professioni si basano sulla fiducia: nel quadro di questa asimmetria informativa, il destinatario del servizio deve fidarsi che il prestatore non sfrutti la situazione a proprio vantaggio, ma gli eroghi invece il miglior servizio possibile, commisurato alle sue necessità. In pratica, all'atto del conferimento dell'incarico, il destinatario del servizio opera una sorta di «apertura di credito». **Standard professionali minimi e il rispetto di orientamenti deontologici** sono gli strumenti adeguati per tutelare la fiducia del destinatario di un servizio”.*

Da quanto sopra si rileva che nel pensiero “europeo” le professioni ordinistiche danno contenuto al proprio valore ontologico nel momento in cui realizzano i seguenti obbiettivi:

- sviluppare la sussidiarietà, contribuendo alla modernizzazione e all'efficienza delle pubbliche amministrazioni e dei servizi ai cittadini;
- realizzare sinergie idonee a creare opportunità occupazionali per i giovani che scelgono un futuro di libera imprenditorialità;
- agevolare le procedure di accesso al mondo ordinistico;

¹ Cfr. Parere del Comitato economico e sociale europeo sul tema «Ruolo e futuro delle libere professioni nella società civile europea del 2020» (parere d'iniziativa) (2014/C 226/02), in Gazzetta ufficiale dell'Unione europea 16.7.2014

² Cfr. nota 1

³ Cfr. nota 1

-dotarsi di regole deontologiche adeguate per giustificare il ruolo di sussidiarietà e per tutelare la fiducia del cittadino.

2. Il rilievo costituzionale dei contenuti alla base della professione

Il Consulente del Lavoro, in ogni sede, tutela la legalità e la dignità del lavoro, tenuto conto del rilievo costituzionale e sociale dei contenuti alla base della professione.

L'art. 4, comma 1 della Costituzione prevede che *“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto”*.

Giova, sul punto, ricordare quanto sapientemente argomentato nella Relazione del Presidente della Commissione per la Costituzione Meuccio Ruini, che accompagnava il Progetto di Costituzione della Repubblica italiana, 1947 : *“L'affermazione del «diritto al lavoro», e cioè ad una occupazione piena per tutti, ha dato luogo a dubbi da un punto di vista strettamente giuridico, in quanto non si tratta di un diritto già assicurato e provvisto di azione giudiziaria; ma la Commissione ha ritenuto, ed anche giuristi rigorosi hanno ammesso che, trattandosi di un diritto potenziale, la costituzione può indicarlo, come avviene in altri casi, perché il legislatore ne promuova l'attuazione, secondo l'impegno che la Repubblica nella costituzione stessa si assume.*

Al diritto si accompagna il dovere di lavorare; come è nel grande motto di San Paolo, riprodotto anche nella costituzione russa: «chi non lavora non mangia». Ad evitare applicazioni unilaterali, si chiarisce che il lavoro non si esplica soltanto nelle sue forme materiali, ma anche in quelle spirituali e morali che contribuiscono allo sviluppo della società. È lavoratore lo studioso ed il missionario; lo è l'imprenditore, in quanto lavoratore qualificato che organizza la produzione. Posto il dovere del lavoro, è inevitabile sanzione — e la larga accezione toglie il pericolo di abusi — che il suo adempimento sia condizione per l'esercizio dei diritti politici”.

3. Doveri etici e doveri deontologici

Secondo quanto disposto dall'art. 4 della carta costituzionale : *“Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società”*.

Tale norma esprime un concetto di solidarietà sociale che deve permeare ogni azione del cittadino. Nell'ambito professionale il precetto diviene più incisivo, trasformandosi il dovere etico in dovere deontologico. Al riguardo secondo la Corte di Cassazione (cfr. sentenza n. 30790 del 30 dicembre 2012), il requisito della “buona condotta” per l'iscrizione all'albo professionale è un “ineludibile

principio di carattere generale dell'ordinamento", non censurabile al di là delle specifiche previsioni dei singoli albi.

Tale requisito della buona condotta per l'iscrizione a qualsiasi albo professionale deve ritenersi rafforzata dalla clausola generale di correttezza, rinvenibile nel nostro ordinamento, da un punto di vista civilistico, nell'art. 1175 c.c. e da un punto di vista ordinamentale ancor più ampio nella portata "sociale" della nostra Carta costituyente, fondata, tra l'altro, sul principio di solidarietà ex art. 2 Cost.

L'accertamento della non conformità della condotta degli iscritti agli ordini professionali ai canoni della dignità e del decoro professionale è rimesso agli ordini medesimi, i quali hanno il potere di emanare norme di deontologia che gli iscritti sono tenuti ad osservare sotto pena di applicazione di sanzioni disciplinari (cfr., Cass., Sez. III, 29 settembre 2015, n. 19246, Cass. SS.UU. civ., sent. n. 762 del 23.1.2002 - sent. n.5164 del 2004).

L'esercizio del potere disciplinare è previsto, quindi, a tutela di un interesse pubblicistico, come tale non rientrando nella disponibilità delle parti, rimanendo perciò intatto, per l'organo disciplinare, il potere di accertamento della responsabilità del professionista per gli illeciti a lui legittimamente contestati, anche nel caso in cui sia intervenuta transazione, nel corso del procedimento, tra l'incolpato e il suo assistito (Cass., sez. un., 27 ottobre 2020 n. 23593)".

Analisi delle modifiche

Alla luce dei principi sopra esposti, si sono apportate le seguenti modifiche.

CAPO I – PARTE GENERALE

È stato inserito l'art. 1 (*Il Consulente del lavoro*). Trattasi di norma fondamentale, nella quale si esprime il valore sociale della professione nel contesto del rispetto dei diritti dell'uomo, della carta costituzionale e dei principi dell'Unione europea.

All'art. 2 (*Ambito di applicazione*) si è specificato che il codice deontologico si applica al Consulente del lavoro, qualifica più idonea rispetto al termine "professionista" ad individuare l'ambito soggettivo della presente norma deontologica

CAPO II – DOVERI GENERALI

Particolare attenzione è stata posta alla attualizzazione dei doveri, cui deve ispirarsi il Consulente del lavoro. Gli artt. da 4 a 7, riguardanti la dignità ed il decoro, la lealtà e la correttezza, la fedeltà e la diligenza sono stati rimodulati tenendo conto: a) del rilievo costituzionale e sociale dei contenuti alla

base della professione di Consulente del lavoro; b) del rispetto della legge e del codice deontologico stesso; c) della qualità della prestazione e del fatto che l'attività debba essere resa a favore del cliente sotto la propria direzione e responsabilità personale (concetto di professionalità specifica di cui all'art. 4 del precedente codice deontologico).

Per quanto concerne il *dovere di riservatezza* di cui all'art. 8 è stato prima di tutto riconsiderato dal punto di vista sistematico, in rapporto con il segreto professionale che del dovere di riservatezza costituisce particolare specificazione. Così il dovere di riservatezza è rimasto al Capo II tra i doveri generali, mentre il segreto professionale ha trovato più idonea collocazione nell'art. 25 del Capo V – Esercizio professionale, in quanto più strettamente connesso al rapporto negoziale tra professionista e cliente. Del dovere di riservatezza sono stati inoltre precisati termini e confini ed è stato aggiunto il necessario coordinamento delle norme deontologiche in materia con la normativa privacy.

L'art. 10 è stato modificato nella rubrica, per meglio distinguerlo dall'art. 35 in tema di pubblicità informativa ed è stato integrato con alcune prescrizioni, tra le quali quella relativa ai rapporti con gli organi di informazione.

CAPO III - RAPPORTI ESTERNI

All'art. 12 (*Rapporti con soggetti non abilitati*) si è specificato che il Consulente per l'esercizio delle attività riservate non può favorire "l'abusivismo"

Nell'art. 13 (Rapporti con i Colleghi), si sono inseriti due concetti importanti:

- i doveri comportamentali tra Colleghi espressi nel codice trovano applicazione anche nei rapporti con altri professionisti nel caso di reciprocità delle previsioni dei rispettivi codici deontologici; la norma esprime una doverosa esigenza di costruire un rapporto paritario tra le professioni ordinistiche;
- il Consulente non può, con alcun mezzo di comunicazione, utilizzare espressioni sconvenienti ed offensive verso i colleghi nello svolgimento dell'attività professionale; la nuova declinazione tende a porre il rispetto del precetto in rapporto alla grande varietà di strumenti di comunicazione che la tecnologia mette a disposizione.

Nell'art. 14 sono stati elisi alcuni incisi non riconducibili al concetto di "concorrenza sleale" ma ad altre forme di condotta illecita.

All'art. 15 (*Titolo professionale*) si è inteso dare indicazione della unicità del Titolo di Consulente del Lavoro, prerogativa esclusiva di coloro i quali sono iscritti nell'Albo di cui all'articolo 8 della Legge 11 gennaio 1979, n. 12.

È stato introdotto l'art. 17 (*Subentro al collega*), che regola le modalità di passaggio del cliente, precisando che a carico del collega subentrante si pone un obbligo informativo. L'informativa rappresenta il c.d. minimo etico, che obbligatoriamente deve caratterizzare la convivenza ordinistica.

All'art. 18 (Rapporti con l'Ordine), viene declinato, al comma 2, uno specifico dovere di dare risposta ai chiarimenti richiesti dalle Istituzione ordinistiche.

All'art. 20, (*Partecipazione compagini societarie ...*) al comma 7 è stata aggiunta la previsione del non ripristino entro 6 mesi delle condizioni di cui all'art. 10 comma 4, lettera b) della Legge 183/2011.

Con l'art. 21 (*Rapporti con i terzi*) si tende a tutelare la dignità della professione e l'affidamento che i terzi fanno sulla qualità complessiva della categoria. Il Consulente deve improntare il suo comportamento anche non professionale al rispetto di quei valori essenziali contenuti nel codice deontologico. Inoltre, nel rispetto del principio di sussidiarietà il Consulente deve mantenere correttezza anche nei confronti del personale della pubblica amministrazione e di tutte le persone con le quali venga in contatto nell'esercizio della professione.

CAPO IV - RAPPORTI INTERNI

All'art. 22 (Rapporti con praticanti, collaboratori e dipendenti), al comma 7 è stato aggiunto, tra l'altro, l'obbligo per il Consulente di consentire a tutti i propri collaboratori il miglioramento della preparazione professionale, non ponendo ostacoli per un'adeguata formazione.

CAPO V - ESERCIZIO PROFESSIONALE

All'art. 24 (*Incarico Professionale*) sono stati eliminati i precedenti commi 2, 4 e 5 ritenuti non interessanti o perché trattati in altri punti.

Sull'obbligo di segreto professionale di cui all'art. 25 si rinvia a quanto esposto per l'art. 8 che precede. Oltre a ciò, il relativo concetto è stato precisato nei contenuti e nei limiti temporali.

L'art. 26 (Conflitto di interessi) è stato modificato nella rubrica e nel testo riconducendolo esplicitamente al concetto di "conflitto di interessi", maggiormente esplicativo della condotta deontologica ivi richiesta. Il chiaro riferimento a detto istituto inquadra la previsione deontologica entro definiti confini, in quanto le ipotesi di conflitto di interessi sono ben disciplinate dal legislatore e oggetto di ricorrenti interventi da parte di giurisprudenza e dottrina.

All'art. 27 (Accettazione dell'incarico) è stato aggiunto il comma 6 relativo all'accertamento dell'identità del soggetto che conferisce l'incarico e del reale titolare del rapporto.

Nell'ambito dell'incarico congiunto dell'art. 28, si è introdotto l'obbligo di preventivo accordo con il cliente circa il compenso spettante ai singoli Consulenti. Ciò in ossequio con il principio di trasparenza nell'ambito del rapporto professionale.

All'art. 34 (*Richieste di pagamento*) si sono apportate modifiche nella individuazione dell'oggetto della richiesta di pagamento. In questo senso si è previsto che in costanza del rapporto professionale il Consulente possa chiedere la corresponsione sia dei compensi concordati sia di acconti parametrati alle spese sostenute ed a quelle prevedibili in rapporto alla quantità e complessità dell'incarico.

All'art. 35 (*Pubblicità informativa*) sono stati aggiornati i riferimenti alle modalità della pubblicità informativa con il riferimento ai mezzi di diffusione attualmente utilizzati ed è stato introdotto il principio di "completezza" dell'informazione resa.

L'art. 36 (*Svolgimento della professione nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato*) riguarda l'ipotesi in cui al Consulente, che eserciti la professione nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, venga richiesto di realizzare una condotta non conforme alle disposizioni del Codice. Il Consulente dovrà manifestare per iscritto il proprio dissenso rispetto al compimento di atti contrari alle disposizioni del codice deontologico.

CAPO VI - ESERCIZIO DI ATTIVITA' PROFESSIONALI PARTICOLARI

L'attività del Consulente del lavoro si è arricchita nel corso degli anni di ulteriori ambiti lavorativi. Il ruolo di sussidiarietà del Consulente del lavoro sta acquisendo sempre più spazio nella coscienza sociale.

È stato, quindi, introdotto il Capo VI, nel quale vengono regolamentati i comportamenti deontologici che il Consulente deve tenere durante lo svolgimento delle attività declinate.

L'art. 37 riguarda il ruolo che il Consulente riveste come componente delle Commissioni di Certificazione dei contratti, conciliazione ed arbitrato.

I Consigli Provinciali dei Consulenti del Lavoro sono stati inseriti tra gli Organi abilitati alla certificazione dei contratti a norma dell'art. 76 del D.lgs. 276/2003, con le modifiche introdotte dalla finanziaria 2006, ed operano nell'ambito di intese definite tra il Ministero del Lavoro ed il Consiglio Nazionale. Successivamente, le Commissioni sono state affidatarie di altre importanti funzioni e procedimenti come la conciliazione delle liti in materia di lavoro e l'arbitrato.

L'attribuzione di questa importante funzione “pubblica” di sussidiarietà positiva è un esplicito riconoscimento del ruolo delle nostre istituzioni di categoria e della relativa capacità di assistere la volontà di entrambe le parti del procedimento con imparzialità e professionalità.

Il Regolamento di funzionamento delle Commissioni prevede obblighi per i Commissari soprattutto inerenti al conflitto di interessi e alla loro formazione specifica.

Inoltre, si prevede che il comportamento del Consulente del Lavoro chiamato a svolgere il delicato ruolo di commissario debba essere improntato alla massima professionalità, imparzialità, terzietà ed inquadrato in una logica di pubblico servizio. Nello svolgimento di tale funzione il Consulente del Lavoro deve astenersi da qualsiasi azione, esternazione od affermazione che possa procurare nocumento alle parti e soprattutto ad eventuali professionisti costituiti per l'assistenza tecnica in relazione al proprio operato professionale. Il Consulente del Lavoro non deve in alcun modo realizzare azioni finalizzate a trarre indebito e personale vantaggio professionale approfittando del ruolo ricoperto.

All'art. **38** viene declinato il comportamento che deve tenere il Consulente del Lavoro Asseveratore (Asse.Co)

Era necessario dare contenuto ad una norma che prevedesse un preciso illecito disciplinare in capo al Consulente che violasse i precisi compiti e doveri di cui al regolamento per l'asseverazione contributiva. In particolare, per dare rilievo alla gravità del ruolo che il Consulente assume nei confronti del datore di lavoro, degli enti pubblici terzi e, infine, dei colleghi.

Sul punto, giova ricordare che il Consulente rilascia una dichiarazione di responsabilità ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, in ordine alla verifica della sussistenza dei requisiti previsti nell'allegato tecnico al Protocollo di intesa sopra indicato. Tale dichiarazione è rilasciata sulla base delle evidenze documentali in possesso del datore di lavoro e/o del Consulente del Lavoro che lo assiste. È di tutta evidenza che dichiarazioni mendaci del Consulente oltre ad avere conseguenze penali generano una inevitabile conseguenza di natura disciplinare, che necessita una specifica regolamentazione.

L'art. **39** riguarda l'attività di incaricato dall'autorità giudiziaria delle funzioni di gestione e controllo nelle procedure di cui al codice della crisi e della insolvenza. A tale scopo, si ricorda che ai sensi dell'art. 358 , d.lgs. 12 gennaio 2019 , n. 14 (Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza in attuazione della legge 19 ottobre 2017, n. 155) possono essere chiamati a svolgere le funzioni di

curatore, commissario giudiziale e liquidatore, nelle procedure di cui al codice della crisi e dell'insolvenza, tra gli altri, anche gli iscritti dei consulenti del lavoro.

.

L'art. **40** concerne le modalità di svolgimento dell'attività di assistenza dei lavoratori da parte del Consulente.

Come noto, ai sensi dell'art. 2103, comma 6, c.c. *“nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, o avanti alle commissioni di certificazione, possono essere stipulati accordi individuali di modifica delle mansioni, della categoria legale e del livello di inquadramento e della relativa retribuzione, nell'interesse del lavoratore alla conservazione dell'occupazione, all'acquisizione di una diversa professionalità o al miglioramento delle condizioni di vita. Il lavoratore può farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro”*.

Trattasi di una attività di assistenza in un contenzioso stragiudiziale, che richiede, tuttavia, la declinazione di una norma che preveda le modalità di conferimento e svolgimento dell'incarico.

L'art. **41** è dedicato a disciplinare i comportamenti del Consulente che svolga attività processuale tributaria.

Come noto il Consulente del Lavoro ha competenza nella materia processuale tributaria.

La norma in commento prevede regole comportamentali inerenti al processo secondo i seguenti principi:

- dovere di difesa nel processo e rapporto di colleganza;
- dovere di verità;
- divieto di uso di espressioni offensive o sconvenienti;
- dignità e decoro nei rapporti con i magistrati.

L'art. **42** riguarda l'attività di Mediazione civile e commerciale svolta dal Consulente del Lavoro. Va sottolineato che quest'ultimo è obbligato a rispettare il Codice Etico dell'Organismo di Conciliazione

presso cui opera oltre alle ulteriori norme di condotta indicate nell'articolo. I comportamenti illeciti risultano comunque rilevanti anche ai fini del presente Codice deontologico.

All'art. 43 si regola il comportamento che il Consulente deve tenere nello svolgimento dell'attività di delegato della Fondazione Consulenti per il lavoro.

Le vigenti disposizioni normative attribuiscono prerogative in materia di intermediazione tra domanda ed offerta di lavoro, ricerca e selezione del personale e supporto alla ricollocazione professionale. Il comma 2 dell'art. 6 del D.lgs. 276/2003 dispone che "L'ordine nazionale dei consulenti del lavoro può chiedere l'iscrizione all'albo di cui all'articolo 4 di una apposita fondazione o di altro soggetto giuridico dotato di personalità giuridica costituito nell'ambito del consiglio nazionale dei consulenti del lavoro per lo svolgimento a livello nazionale di attività di intermediazione".

Tali funzioni sono dunque attribuite al Consiglio nazionale dell'Ordine che le esercita mediante la propria Fondazione Consulenti per il Lavoro. I Consulenti del lavoro a loro volta operano in qualità di "delegati" della Fondazione non essendo tali funzioni loro autonome attribuzioni professionali.

Le attività dei Servizi al Lavoro e di attuazione di misure e programmi di politica attiva per il lavoro vedono una competenza legislativa ed operativa concorrente tra Stato e Regioni che impongono propri regimi di "accreditamento" a cui devono conformarsi gli operatori. L'accreditamento sia nazionale che in ogni contesto regionale è rilasciato alla Fondazione, che, seppur operante per il tramite dei diversi studi dei Consulenti del Lavoro "delegati", è considerata come un unico operatore.

Il comportamento del singolo delegato può compromettere, pertanto, l'operatività della Fondazione Consulenti per il Lavoro nella sua interezza potendo comportare diverse conseguenze e finanche la revoca dell'accreditamento.

La Fondazione per regolare i rapporti con i propri "Delegati" adotta un Regolamento che impone una serie di obblighi la cui violazione può comportare la revoca delle delega ed il deferimento al competente Consiglio di disciplina per le violazioni di ordine deontologico.

CAPO VII - POTESTA' DISCIPLINARE

L'art. 44 in tema di responsabilità disciplinare è stato integrato con un primo comma che individua nella legge l'unica fonte di determinazione delle tipologie di sanzioni (censura, radiazione etc.) e

costituisce necessaria premessa alla conseguente individuazione da parte di Consigli di disciplina delle sanzioni applicabili alla singola condotta contraria alle previsioni deontologiche. È stato inoltre chiarito che la previsione del comma terzo sui rapporti tra azione giudiziaria e procedimento disciplinare integra ma non deroga a quanto disposto dall'art. 32 della Legge 12/1979, che regola i rapporti tra giudizio penale e azione disciplinare.

L'art. 46 è rubricato “*Disposizioni finali*”.

Come noto il sistema ordinistico è in continua evoluzione regolamentare. Le fattispecie disciplinari rilevanti possono nascere in vari atti emanati sia dal CNO sia dagli organismi collegati. Sorge, quindi, la necessità di prevedere una norma che faccia esplicito rimando al “corpus normativo” di categoria visto nella sua globalità.

Secondo la giurisprudenza spetta agli ordini professionali (“enti esponenziali della categoria”) sia il potere di applicare le sanzioni previste dalla legge, sia la funzione di produzione normativa all'interno della categoria, attraverso l'enunciazione delle regole di condotta, che i singoli iscritti sono tenuti a osservare nello svolgimento dell'attività professionale (così come anche precisato da Cass., sez. un., 23 gennaio 2002, n. 762). La menzionata giurisprudenza distingue esattamente le regole deontologiche dai canoni complementari volti a “*tipizzare, nella misura del possibile, comportamenti nei rapporti con i colleghi, con la parte assistita, con la controparte, i magistrati e i terzi desunti dalla esperienza di settore e dalla stessa giurisprudenza disciplinare, costituenti a loro volta mere esplicitazioni delle regole generali*”, riconoscendo l'importanza di una norma di chiusura finale, che chiarisca come le previsioni specifiche del codice costituiscono esemplificazioni dei comportamenti più ricorrenti e non limitano l'ambito di applicazione dei principi generali espressi. Una tale norma, infatti, si pone come norma di chiusura e integrativa dell'intero testo.

Orbene, la scelta operata nella stesura del presente codice deontologico riconosce valenza al corpus normativo degli atti e dei regolamenti emanati sia dal C.N.O. sia dagli organismi collegati.

In assenza di specifica previsione nella legge 12/1979, si è ritenuto che le disposizioni deontologiche non debbano essere caratterizzate dall'osservanza del principio della tipizzazione della condotta con l'espressa indicazione della sanzione applicabile. Il presente Codice, pertanto, si basa su un criterio essenzialmente esemplificativo delle condotte illecite, non prevedendo sanzioni in riferimento alle singole violazioni.



CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO

CODICE DEONTOLOGICO

*Approvato dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro
con delibera n. 101 del 14/07/2021*

Sommario

CAPO I - PARTE GENERALE	3
Art. 1 (Il Consulente del Lavoro)	3
Art. 2 (Ambito di applicazione)	3
Art. 3 (Definizioni)	3
CAPO II - DOVERI GENERALI	4
Art. 4 (Dovere di dignità e decoro)	4
Art. 5 (Dovere di lealtà e correttezza)	4
Art. 6 (Dovere di fedeltà)	4
Art. 7 (Dovere di indipendenza e diligenza)	4
Art. 9 (Dovere di competenza)	5
Art. 10 (Informazione sull'attività e tutela dell'affidamento)	5
Art. 11 (Responsabilità patrimoniale)	5
CAPO III - RAPPORTI ESTERNI	6
Art. 12 (Rapporti con soggetti non abilitati)	6
Art. 13 (Rapporti con i Colleghi)	6
Art. 14 (Concorrenza sleale)	6
Art. 15 (Titolo professionale)	7
Art. 16 (Sostituzione di collega per decesso, sospensione o temporaneo impedimento)	7
Art. 17 (Subentro al collega)	7
Art. 18 (Rapporti con l'Ordine)	7
Art. 19 (Cariche istituzionali)	7
Art. 20 (Partecipazione a compagini societarie e collaborazioni con imprese che erogano servizi nel settore di attività, di cui all'articolo 1, Legge 11 gennaio 1979, 12)	8
Art. 21 (Rapporti con i terzi)	8
CAPO IV - RAPPORTI INTERNI	9
Art. 22 (Rapporti con Praticanti, collaboratori, dipendenti)	9
Art. 23 (Responsabilità a seguito del praticantato)	9
CAPO V - ESERCIZIO PROFESSIONALE	9
Art. 24 (Incarico professionale)	9
Art. 25 (Obbligo del segreto professionale)	10
Art. 26 (Conflitto di interessi)	10
Art. 27 (Accettazione dell'incarico)	10
Art. 28 (Incarico congiunto)	11
Art. 29 (Compensi)	11

Art. 30 (Esecuzione dell’incarico).....	11
Art. 31 (Cessazione dell’incarico).....	11
Art. 32 (Trascuratezza nella gestione degli interessi del cliente).....	12
Art. 33 (Restituzione dei documenti).....	12
Art. 34 (Richieste di pagamento)	12
Art. 35 (Pubblicità informativa)	12
Art. 36 (Svolgimento della professione nell’ambito di un rapporto di lavoro subordinato).13	
CAPO VI - ESERCIZIO DI ATTIVITA’ PROFESSIONALI PARTICOLARI.....	13
Art. 37 (Componente Commissioni di Certificazione dei contratti, conciliazione ed arbitrato).....	13
Art. 38 (Consulente del Lavoro Asseveratore (Asse.Co)).....	13
Art. 39 (Attività di incaricato dall’autorità giudiziaria delle funzioni di gestione e di controllo nelle procedure di cui al codice della crisi e dell’insolvenza).....	14
Art. 40 (Attività di assistenza dinnanzi alle commissioni di certificazione e conciliazione)..	14
Art. 41 (Attività processuale tributaria)	14
Art. 42 (Attività di Mediazione civile e commerciale)	15
Art. 43 (Attività di delegato della Fondazione Consulenti per il lavoro)	15
CAPO VII - POTESTA’ DISCIPLINARE.....	15
Art. 44 (Potestà disciplinare).....	15
Art. 45 (Volontarietà della condotta)	16
CAPO VIII - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI.....	16
Art. 46 (Disposizioni finali)	16
Art. 47 (Entrata in vigore).....	16

CAPO I - PARTE GENERALE

Art. 1 (Il Consulente del Lavoro)

1. Il Consulente del Lavoro, in ogni sede, tutela la legalità e la dignità del lavoro, tenuto conto del rilievo costituzionale e sociale dei contenuti a fondamento della professione.
2. Il Consulente del Lavoro rispetta e promuove i principi per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali.
3. Il Consulente del Lavoro favorisce ogni azione positiva finalizzata alla promozione del diritto al lavoro secondo i principi della Costituzione.
4. Le norme deontologiche sono essenziali per la realizzazione e la tutela dell'affidamento della collettività, della clientela, della correttezza, della trasparenza dei comportamenti, della qualità ed efficacia della prestazione professionale e per la realizzazione del ruolo di sussidiarietà della professione di Consulente del Lavoro.

Art. 2 (Ambito di applicazione)

1. Il presente Codice reca le norme deontologiche circa l'esercizio della professione di Consulente del Lavoro, così come definita all'articolo 1 della Legge 11 gennaio 1979, n. 12 e successive modificazioni ed integrazioni, nonché dall'articolo 2 del Decreto del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali 21 febbraio 2013, n. 46, al fine di garantire gli interessi generali ad esso connessi, di tutelare l'affidamento della clientela, di assicurare il decoro e la dignità professionale e il rispetto della legalità.
2. Il Codice si applica ai Consulenti del Lavoro e alle società tra professionisti iscritte all'Albo dei Consulenti del Lavoro.
3. Gli iscritti al Registro dei praticanti, tenuto presso i Consigli Provinciali degli Ordini, sono tenuti a conformare la propria condotta ai doveri di cui al presente Codice, per quanto compatibili.

Art. 3 (Definizioni)

1. Ai fini del presente Codice:
 - a) per "Consulente" si intendono i professionisti o le società tra professionisti iscritte all'Albo di cui all'articolo 8 della Legge 11 gennaio 1979, n. 12.
 - b) per "praticante" si intende colui che svolge il periodo obbligatorio di tirocinio necessario per l'ammissione all'esame di Stato per l'abilitazione all'esercizio della professione di Consulente del Lavoro.
 - c) per "Ordine" si intendono i Consigli Provinciali ed il Consiglio Nazionale di cui al Titolo III della Legge 11 gennaio 1979, n. 12.

CAPO II - DOVERI GENERALI

Art. 4 (Dovere di dignità e decoro)

1. I soggetti indicati al precedente articolo 2 sono tenuti a svolgere con dovere di dignità e decoro l'attività professionale svolta a titolo individuale, associato, societario, nonché nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato.

2. Il Consulente del Lavoro e gli altri soggetti indicati all'articolo 2 devono osservare, in ogni contesto, i doveri di probità, dignità e decoro, nella salvaguardia della propria reputazione e della immagine della professione.

Art. 5 (Dovere di lealtà e correttezza)

1. Il Consulente del Lavoro deve svolgere la sua attività con lealtà e correttezza nei confronti del cliente e dei terzi a qualunque titolo coinvolti nella gestione del rapporto professionale.

2. Il Consulente del Lavoro deve mantenere nei confronti dei colleghi e delle Istituzioni di categoria un comportamento improntato a correttezza e lealtà.

Art. 6 (Dovere di fedeltà)

1. È dovere del Consulente del Lavoro svolgere con fedeltà nei confronti del cliente la propria attività professionale.

2. Il Consulente è tenuto ad anteporre gli interessi del cliente a quelli propri, nel rispetto della legge e del presente Codice.

Art. 7 (Dovere di indipendenza e diligenza)

1. Fatto salvo quanto previsto all'art. 6, comma 2, il Consulente del Lavoro ha il dovere di conservare la propria autonomia di giudizio, tecnica ed intellettuale e di difenderla da condizionamenti esterni di qualunque natura.

2. Il Consulente del Lavoro deve svolgere la propria attività con coscienza e diligenza, assicurando la qualità della prestazione professionale.

3. Nell'esercizio a titolo individuale, associato e societario, il Consulente del Lavoro deve ordinare la propria attività in modo che sia resa sotto la propria direzione e responsabilità personale.

Art. 8 (Dovere di riservatezza)

1. Il Consulente del Lavoro deve assicurare la riservatezza circa i dati e le notizie di cui venga a conoscenza in occasione dell'instaurazione o dell'esecuzione del rapporto professionale connesso ad adempimenti, consulenze ed altre attribuzioni o attività comunque denominate.

2. Il Consulente del Lavoro è tenuto a creare le condizioni ed a vigilare affinché la riservatezza sia mantenuta anche da parte dei dipendenti, dei soci, dei praticanti e di tutti coloro che, a qualunque titolo, operano nel suo studio e per conto dello stesso.

3. Restano fermi gli obblighi di segreto professionale e di tutela dei dati personali stabiliti dalla normativa vigente.

Art. 9 (Dovere di competenza)

1. Il Consulente del Lavoro non deve accettare incarichi che sappia di non poter svolgere con la necessaria competenza.

2. Il Consulente del Lavoro deve assicurare, per l'assolvimento degli incarichi accettati, un'adeguata organizzazione.

3. Il Consulente del Lavoro deve curare costantemente la propria preparazione professionale, conservando e accrescendo il sapere con particolare riferimento ai settori nei quali è svolta l'attività.

4. È fatto, inoltre, obbligo al Consulente del Lavoro di curare la propria preparazione in conformità a quanto previsto dall'apposito Regolamento sulla Formazione Continua approvato dal Consiglio Nazionale.

Art. 10 (Informazione sull'attività e tutela dell'affidamento)

1. L'informativa circa l'attività professionale e la forma giuridica di organizzazione adottata per lo studio deve essere resa secondo correttezza e verità.

2. È consentita al Consulente del Lavoro, a tutela dell'affidamento della collettività, l'informazione sulla propria attività professionale, sull'organizzazione e struttura dello studio, sulle eventuali specializzazioni, titoli scientifici e professionali posseduti.

3. In ogni caso le informazioni offerte devono fare riferimento alla natura e ai limiti dell'obbligazione professionale.

4. Nei rapporti con gli organi di informazione il Consulente del Lavoro deve ispirarsi a criteri di equilibrio e misura, nel rispetto dei doveri di discrezione e riservatezza.

Art. 11 (Responsabilità patrimoniale)

1. Il Consulente del Lavoro è tenuto a stipulare idonea assicurazione per i danni derivanti al cliente dall'esercizio dell'attività professionale, comprese le attività di custodia dei documenti e dei valori ricevuti dal cliente stesso.

2. Il Consulente del Lavoro deve rendere noti al cliente, al momento dell'assunzione dell'incarico, gli estremi della polizza professionale, il relativo massimale e ogni variazione successiva.

3. Costituisce illecito disciplinare lo svolgimento dell'attività professionale in mancanza di idonea copertura assicurativa.

CAPO III - RAPPORTI ESTERNI

Art. 12 (Rapporti con soggetti non abilitati)

1. È fatto divieto al Consulente del Lavoro di accettare incarichi congiuntamente con soggetti non abilitati per l'esercizio di prestazioni riservate, ovvero di promuoverne o favorirne l'attività.

Art. 13 (Rapporti con i Colleghi)

1. Il Consulente del Lavoro, prima di intraprendere azioni giudiziarie nei confronti di colleghi per fatti inerenti allo svolgimento dell'attività professionale, deve interessare il Consiglio provinciale dell'Ordine di appartenenza, al fine di ricercare in quella sede una soluzione che salvaguardi il decoro e la dignità dell'Ordinamento Professionale.

2. Il Consulente del Lavoro non deve registrare una conversazione telefonica con un collega.

3. Il Consulente del Lavoro deve assicurarsi che il contenuto della corrispondenza riservata (anche informatica) e dei colloqui riservati, intercorsi con i colleghi, non venga divulgato a terzi o riportato in atti processuali.

4. Quanto previsto dai precedenti commi si applica anche nei rapporti con altri professionisti nel caso di reciprocità delle previsioni dei rispettivi codici deontologici.

5. Il Consulente del Lavoro non può, con alcun mezzo di comunicazione, utilizzare espressioni sconvenienti ed offensive verso i colleghi.

Art. 14 (Concorrenza sleale)

1. La concorrenza deve svolgersi secondo i principi dell'ordinamento giuridico, così come integrati dalle norme del presente Codice.

2. Fatto salvo quanto stabilito all'articolo 36 del presente Codice i seguenti comportamenti possono assumere rilevanza ai sensi del comma precedente:

a) la diffusione di notizie e apprezzamenti circa l'attività di un professionista idonei a determinarne il discredito;

b) il compimento di atti preordinati, in via esclusiva, ad arrecare pregiudizio all'attività di altro professionista;

c) l'uso di segni distintivi dello studio idonei a produrre confusione con altro professionista;

d) la distrazione da parte del Consulente del Lavoro chiamato a sostituire temporaneamente nella gestione dello studio un collega sospeso o impossibilitato di clienti di quest'ultimo;

e) il vanto di rapporti di parentela o familiarità o di qualunque efficace influenza con coloro che rivestono incarichi od operano nelle Istituzioni, al fine di trarre utilità di qualsiasi natura nella sua attività professionale.

Art. 15 (Titolo professionale)

1. Il titolo di Consulente del Lavoro spetta ai soggetti iscritti nell'Albo di cui all'articolo 8 della Legge 11 gennaio 1979, n. 12.
2. L'esercizio dell'attività svolta dal Consulente del Lavoro in forma individuale, associata o societaria deve avvenire con l'espressa indicazione del titolo professionale.
3. Costituisce comportamento rilevante ai sensi degli articoli 4, 5 e 10 l'uso di titoli professionali e formativi non conseguiti.

Art. 16 (Sostituzione di collega per decesso, sospensione o temporaneo impedimento)

1. Il Consulente del Lavoro chiamato dall'Ordine ovvero dalla famiglia a sostituire un collega deceduto per liquidare lo studio o gestirlo temporaneamente, dopo aver accettato l'incarico, deve agire con particolare diligenza avendo riguardo agli interessi degli eredi, dei clienti e dei collaboratori del collega.
2. Per gli incarichi conferiti al deceduto ma eseguiti, anche in parte, dal sostituto, può essere richiesto parere all'Ordine sulle modalità e criteri di ripartizione del compenso.
3. Il primo comma si applica anche in caso di sospensione disciplinare o impedimento temporaneo di un collega. In tali casi, il sostituto deve agire con particolare diligenza e gestire lo studio rispettandone i connotati strutturali ed organizzativi, dando comunicazione circa i termini della sostituzione al Consiglio Provinciale di appartenenza.

Art. 17 (Subentro al collega)

1. Fatto salvo il disposto dell'art. 28, nel caso di subentro ad un collega per revoca dell'incarico o rinuncia, il nuovo Consulente del Lavoro deve rendere nota senza indugio la propria nomina al collega sostituto, adoperandosi affinché siano soddisfatti i legittimi interessi del cliente, garantendo la regolare gestione delle attività professionali.

Art. 18 (Rapporti con l'Ordine)

1. Il Consulente del Lavoro è tenuto a collaborare lealmente con l'Ordine per l'espletamento delle funzioni istituzionali, anche con riferimento al fenomeno dell'abusivismo professionale.
2. Qualora il Consiglio Provinciale o il Consiglio Nazionale richiedano al Consulente del Lavoro chiarimenti, notizie o adempimenti in relazione a situazioni segnalate da terzi o acquisite dal Consiglio Provinciale medesimo, la mancata sollecita risposta dell'iscritto costituisce illecito disciplinare.

Art. 19 (Cariche istituzionali)

1. Coloro che rivestono cariche elettive presso Istituzioni o Enti previsti dall'ordinamento di categoria devono adempiere al loro ufficio con disponibilità, obiettività ed imparzialità.
2. I soggetti di cui al primo comma devono curare le modalità con cui svolgono il mandato al fine di non conseguire, per effetto di esse, utilità di qualsiasi natura.

Art. 20 (Partecipazione a compagini societarie e collaborazioni con imprese che erogano servizi nel settore di attività, di cui all'articolo 1, Legge 11 gennaio 1979, 12)

1. Il Consulente del Lavoro che rivesta la carica di Amministratore di società commerciali che abbiano come oggetto sociale l'erogazione di servizi nel settore di attività di cui all'art. 1, commi 4 e 5, della Legge 11 gennaio 1979, n. 12, è tenuto a svolgere le sue attribuzioni e/o funzioni nell'osservanza delle disposizioni del presente Codice.
2. Ove la società di cui al comma precedente realizzi atti e/o comportamenti oggettivamente rilevanti ai sensi delle disposizioni del presente Codice, il Consulente del Lavoro che la amministri è ritenuto responsabile degli stessi a meno che si tratti di attribuzioni proprie o di funzioni in concreto attribuite ad altro amministratore, ovvero che si tratti di fatti attribuibili a comportamenti dolosi di terzi o in ogni caso attribuiti esclusivamente a terzi.
3. In ogni caso, il Consulente del Lavoro che amministri o assista le imprese e gli organismi di cui ai commi 4 e 5 dell'articolo 1 della Legge 11 gennaio 1979, n. 12, è responsabile se, essendo a conoscenza di fatti rilevanti ai sensi del presente Codice, non agisca per impedirne il compimento o eliminarne o attenuarne le conseguenze.
4. È altresì considerato responsabile il Consulente del Lavoro che sia socio di una società di cui al primo comma che abbia autorizzato tali comportamenti ai sensi dell'art. 2364, comma 1, numero 5), c.c. ovvero sia titolare di diritti particolari in materia ai sensi dell'art. 2468, comma 3, c.c. ovvero abbia concorso alla decisione ai sensi dell'art. 2479 c.c.
5. Il Consulente del Lavoro che amministri o assista le imprese di cui all'art. 1, ai commi 4 e 5 della Legge 11 gennaio 1979, n. 12, deve assicurarsi che le predette imprese ed organismi effettuino la prescritta comunicazione di conferimento dell'incarico al Consiglio Provinciale dell'Ordine ed alla Direzione Territoriale del Lavoro competenti.
6. Al Consulente del Lavoro che svolga la propria attività nell'ambito di STP si applicano anche le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 del presente articolo.
7. Il Consulente del Lavoro socio di STP, che a qualsiasi titolo concorra ad alterare le condizioni previste dell'articolo 10 comma 4, lettera b), della Legge 12 novembre 2011, n. 183 ed a non ripristinarle entro i sei mesi previsti dalla stessa norma, sarà considerato responsabile ai sensi del presente Codice.

Art. 21 (Rapporti con i terzi)

1. Il Consulente del Lavoro deve comportarsi, nei rapporti interpersonali, in modo tale da non compromettere la dignità della professione e l'affidamento dei terzi.
2. Il Consulente del Lavoro deve tenere un comportamento corretto e rispettoso nei confronti del personale della pubblica amministrazione e di tutte le persone con le quali venga in contatto nell'esercizio della professione.

CAPO IV - RAPPORTI INTERNI

Art. 22 (Rapporti con Praticanti, collaboratori, dipendenti)

1. Il Consulente del Lavoro è tenuto a fornire al Praticante l'addestramento teorico e pratico necessario allo svolgimento dell'attività professionale, ivi compreso l'insegnamento delle regole deontologiche.
2. Il Consulente del Lavoro deve consentire al Praticante di partecipare a corsi specifici di formazione propedeutici al superamento dell'esame di Stato.
3. Il Consulente del Lavoro deve improntare il rapporto con il Praticante alla massima chiarezza e trasparenza, con particolare attenzione alle modalità di espletamento della pratica. È opportuno che il rapporto venga definito per iscritto anche con la sottoscrizione del patto formativo.
4. Il Consulente del Lavoro deve attestare la veridicità della pratica libero da condizionamenti dovuti ad amicizia o a favore.
5. Dopo i primi sei mesi di tirocinio, il Consulente ha l'obbligo di corrispondere al praticante un rimborso spese forfettariamente concordato.
6. Il Consulente del Lavoro deve tenere un comportamento corretto e rispettoso nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori, ed è tenuto ad assicurare loro idonee condizioni di lavoro.
7. Il Consulente del Lavoro promuove la crescita professionale dei propri collaboratori attraverso adeguata e costante formazione.
8. Il Consulente del Lavoro si obbliga a corrispondere un equo compenso ai collaboratori, tenuto conto dell'utilizzo dei servizi e delle strutture dello studio.

Art. 23 (Responsabilità a seguito del praticantato)

1. Il praticante ha l'obbligo di rispettare sia quanto disciplinato dal Regolamento sul Tirocinio obbligatorio approvato dal Consiglio Nazionale, sia le disposizioni del presente Codice, per quanto compatibili.

CAPO V - ESERCIZIO PROFESSIONALE

Art. 24 (Incarico professionale)

1. L'incarico professionale è improntato a rispetto e fiducia reciproci tra il Cliente ed il Consulente del lavoro, sia quest'ultimo soggetto individuale o collettivo.
2. Il Consulente del Lavoro non deve consigliare azioni inutilmente gravose e suggerire comportamenti, atti o negozi nulli, illeciti o fraudolenti.
3. Il Consulente del Lavoro raggiunto da provvedimento di sospensione deve attivarsi prontamente per farsi sostituire da altro professionista nell'esecuzione degli incarichi professionali in corso, segnalando il nominativo del sostituto al Consiglio Provinciale.

4. Il Consulente del Lavoro deve rifiutarsi di accettare l'incarico o di prestare la propria attività quando dagli elementi conosciuti possa fondatamente desumere che la sua attività possa concorrere alla realizzazione di un'operazione illecita.

5. In costanza del periodo di sospensione, il Consulente del Lavoro non può promuovere o accettare incarichi professionali.

Art. 25 (Obbligo del segreto professionale)

1. Il Consulente del Lavoro è tenuto al segreto professionale su tutti i dati e le informazioni che gli vengano fornite dal cliente o comunque apprese in ragione del mandato professionale.

2. L'obbligo del segreto permane anche quando l'incarico professionale si sia comunque concluso.

Art. 26 (Conflitto di interessi)

1. Il Consulente del Lavoro è tenuto ad astenersi dal prestare attività professionale quando sia portatore di interessi, personali o di terzi, che possano determinare un conflitto con gli interessi del cliente o condizionare il corretto svolgimento dell'incarico.

2. L'obbligo di astensione di cui al precedente comma, grava anche sulla società o sull'associazione della quale fa parte come socio o amministratore.

3. Le funzioni di presidente di un collegio arbitrale non possono essere assunte dal Consulente del Lavoro che ha rapporti professionali con altri componenti del collegio ovvero con le parti, salvo espressa autorizzazione di tutti gli interessati.

Art. 27 (Accettazione dell'incarico)

1. Il Consulente del Lavoro promuove il conferimento dell'incarico professionale con le modalità previste dalla Legge, specificando per iscritto l'oggetto, la natura, i compensi e gli estremi della polizza professionale.

2. È opportuno che il Consulente del Lavoro, che abbia ricevuto incarico verbale, dia di tale incarico conferma scritta al cliente anche in relazione ad ogni eventuale modifica dello stesso.

3. Il Consulente del Lavoro non deve accettare incarichi della stessa natura da un cliente già assistito da un collega senza informare quest'ultimo; è altresì opportuno che il Consulente del Lavoro si accerti che il cliente abbia provveduto a recedere dal precedente rapporto professionale, salvo il caso di conferimento di incarico congiunto.

4. Il Consulente del Lavoro, a qualsiasi titolo sostituito, deve prestare al collega subentrante la collaborazione a tale fine necessaria e adoperarsi affinché il subentro avvenga senza pregiudizio del cliente.

5. Il Consulente del Lavoro deve astenersi dall'effettuare controlli o accertamenti in merito a situazioni riferentisi a clienti di altro collega salvo che quest'ultimo sia stato preventivamente preavvisato dal cliente di tali accertamenti.

6. Il Consulente del Lavoro, prima di assumere l'incarico, deve accertare l'identità della persona che lo conferisce e del titolare effettivo del rapporto.

Art. 28 (Incarico congiunto)

1. Il Consulente del Lavoro, che riceve un incarico congiunto con un collega, deve stabilire con quest'ultimo rapporti di fattiva collaborazione nel rispetto dei relativi compiti. In particolare, i Consulenti del Lavoro incaricati:

- a) devono tenersi reciprocamente informati circa le prestazioni eseguite e da svolgere; è opportuno che si consultino per concordare la condotta al fine della effettiva condivisione della strategia;
- b) devono, al fine di evitare ogni responsabilità, informare l'Ordine in merito alla eventuale condotta professionalmente scorretta del collega ove ritenuta difforme dalle disposizioni del presente Codice;
- c) devono preventivamente concordare con il cliente il compenso spettante ai singoli Consulenti del Lavoro.

Art. 29 (Compensi)

1. Il Consulente del Lavoro determina con il cliente il compenso professionale ai sensi dell'articolo 2233 del c.c., tenuto conto di quanto previsto dall'art. 2, comma 1, lettera b), della Legge 4 agosto 2006, n. 248, e dall'articolo 9, comma 1, della Legge 24 marzo 2012, n. 27, che hanno abrogato le disposizioni, legislative e regolamentari, che prevedono con riferimento alle attività libero professionali o intellettuali l'obbligatorietà di tariffe fisse o minime, e fatto salvo quanto previsto dalle leggi speciali.

2. È opportuno che i preventivi siano resi per iscritto.

Art. 30 (Esecuzione dell'incarico)

1. Il Consulente del Lavoro deve usare la diligenza e perizia richiesta dalle norme che regolano il rapporto professionale nel luogo e nel tempo in cui esso è svolto.

2. Egli deve, tempestivamente, illustrare al cliente, con semplicità e chiarezza, gli elementi essenziali dell'incarico affidatogli. In particolare, è tenuto a:

- a) dare al cliente le informazioni necessarie ad assicurare la piena consapevolezza circa il tipo di prestazione richiesta;
- b) adoperarsi per la rettifica di errori, inesattezze od omissioni nelle proprie prestazioni, al cui onere è tenuto se sono a lui imputabili.

Art. 31 (Cessazione dell'incarico)

1. Il Consulente del Lavoro non deve proseguire l'incarico qualora sopravvengano circostanze o vincoli che possano influenzare la sua libertà di giudizio ovvero condizionarne la condotta.

2. Il Consulente del Lavoro non deve proseguire l'incarico se la condotta o le richieste del cliente ne impediscono il corretto svolgimento.

3. Fatto salvo quanto previsto dalla legge o dall'accordo stipulato, al determinarsi di una causa di cessazione dell'incarico il Consulente del Lavoro deve avvisare tempestivamente della stessa il cliente ed interrompere il rapporto con un preavviso adeguato alle circostanze, mettendolo in ogni caso in condizione di non subire pregiudizio.

4. Il Consulente del Lavoro, che non sia in grado di proseguire l'incarico con specifica competenza, per sopravvenute modificazioni alla natura e difficoltà della prestazione, ha il dovere di informare il cliente e chiedere di essere sostituito o affiancato da altro professionista abilitato o autorizzato.
5. Il Consulente del Lavoro è tenuto a rinunciare all'incarico prima di agire giudizialmente nei confronti del proprio cliente.

Art. 32 (Trascuratezza nella gestione degli interessi del cliente)

1. Costituisce inadempimento disciplinare l'intenzionale trascuratezza degli interessi del cliente.

Art. 33 (Restituzione dei documenti)

1. Il Consulente del Lavoro è tenuto a restituire senza indugio al cliente i documenti relativi all'incarico quando quest'ultimo ne faccia richiesta.
2. Copia dei documenti può essere trattenuta, anche senza il consenso scritto del cliente, solo quando ciò sia necessario ai fini della liquidazione del compenso, e non oltre l'avvenuto saldo, ovvero quando sia necessario alla tutela della propria posizione.

Art. 34 (Richieste di pagamento)

1. In costanza del rapporto professionale il Consulente del Lavoro può chiedere la corresponsione dei compensi concordati ovvero di acconti parametrati alle spese sostenute ed a quelle prevedibili in rapporto alla quantità e complessità dell'incarico.
2. Il Consulente del Lavoro cura la rendicontazione delle spese sostenute e degli acconti ricevuti ed è tenuto a consegnare, a richiesta del cliente, la nota dettagliata delle spese sostenute e degli acconti ricevuti.
3. In caso di mancato pagamento, il Consulente del Lavoro non può chiedere un compenso maggiore di quello già indicato salvo che non ne abbia fatto espressa riserva.

Art. 35 (Pubblicità informativa)

1. È ammessa con ogni mezzo la pubblicità informativa avente ad oggetto l'attività, le specializzazioni, i titoli posseduti attinenti alla professione, la struttura dello studio professionale e i compensi richiesti per le prestazioni.
2. La pubblicità informativa di cui al comma 1, anche quando diffusa tramite organi di comunicazione di massa o *social network*, deve essere funzionale all'oggetto, veritiera e corretta, non deve violare l'obbligo del segreto professionale e non deve essere equivoca, ingannevole o denigratoria.
3. La pubblicità informativa è svolta secondo criteri di trasparenza e veridicità del messaggio il cui rispetto è verificato dall'Ordine.
4. L'informazione deve essere completa e indicare il titolo professionale e la denominazione dello studio di consulenza.

5. Il Consulente del Lavoro non deve pubblicizzare la propria attività professionale associando anche indirettamente la propria immagine a società commerciali o altri enti terzi, al fine di eludere le disposizioni di cui ai precedenti commi.

6. I principi del presente articolo trovano applicazione anche nelle ipotesi di cui all'art. 20 del presente Codice.

Art. 36 (Svolgimento della professione nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato)

1. Il Consulente del Lavoro che eserciti la professione nell'ambito di un rapporto di lavoro subordinato, se richiesto di realizzare una condotta non conforme alle disposizioni del presente Codice, deve comunicare preventivamente e per iscritto il proprio dissenso al soggetto da cui dipende gerarchicamente.

2. Fatto salvo quanto previsto al primo comma, costituisce aggravante la condotta del Consulente del Lavoro che ha preteso dai colleghi, che da lui dipendono gerarchicamente, condotte non conformi alle disposizioni del presente Codice.

CAPO VI - ESERCIZIO DI ATTIVITA' PROFESSIONALI PARTICOLARI

Art. 37 (Componente Commissioni di Certificazione dei contratti, conciliazione ed arbitrato)

1. Il Consulente del Lavoro nominato a far parte della Commissione di Certificazione dei Contratti, Conciliazione ed Arbitrato del Consiglio Provinciale dell'Ordine, di cui all'art. 76 del D.Lgs. 276/2003 e successive modifiche ed integrazioni, deve assolvere all'obbligo di formazione specifica, di rilevanza pubblicistica, prevista dal relativo Regolamento.

2. Il Consulente del Lavoro deve garantire, oltre ad un elevato grado di professionalità ed imparzialità, un comportamento improntato alla massima correttezza e rispetto degli attori e degli eventuali altri professionisti che intervengano.

3. Dall'esercizio della funzione di Commissario il Consulente non deve trarre alcun vantaggio personale.

4. Il Consulente del Lavoro nominato a far parte della Commissione di Certificazione dei Contratti, Conciliazione ed Arbitrato del Consiglio Provinciale dell'Ordine, ai sensi del comma 1, ha l'obbligo di astensione allorquando oggetto dell'attività della Commissione sia una domanda proposta da un'azienda o da un datore di lavoro con la quale o con il quale abbia in essere rapporti professionali.

Art. 38 (Consulente del Lavoro Asseveratore (Asse.Co))

1. Nello svolgimento dell'attività di Asseveratore in materia contributiva, retributiva e di rispetto complessivo delle normative vigenti in materia di rapporti di lavoro, il Consulente del Lavoro, che abbia ottenuto l'accreditamento dal Consiglio Nazionale dell'Ordine, rilascia Dichiarazione di responsabilità ai sensi del D.P.R. 445/2000, sulla base delle evidenze documentali fornite dal Datore di Lavoro.

2. In caso di mendacità o violazione dei contenuti del Regolamento Asse.Co. e delle disposizioni del CNO e del Comitato di Asseverazione, il Consulente del Lavoro incorre in procedimento disciplinare.
3. Il Consulente del Lavoro assicura correttezza e competenza nello svolgimento dell'attività di Asseveratore a tutela dell'intera Categoria e del Consiglio Nazionale dell'Ordine.

Art. 39 (Attività di incaricato dall'autorità giudiziaria delle funzioni di gestione e di controllo nelle procedure di cui al codice della crisi e dell'insolvenza)

1. Il Consulente del Lavoro svolge le funzioni di gestione e di controllo nelle procedure di cui al codice della crisi e dell'insolvenza con indipendenza ed assicurando la diligenza richiesta dalla natura dell'incarico.
2. Il Consulente del lavoro assicura la specifica preparazione richiesta dalla funzione, assolvendo ai doveri di aggiornamento disposti dalle norme di settore.

Art. 40 (Attività di assistenza dinanzi alle commissioni di certificazione e conciliazione)

1. Il Consulente del Lavoro, nello svolgimento dell'attività di assistenza ai lavoratori, nelle sedi di cui all'articolo 2113, quarto comma, c.c. o davanti alle Commissioni di Certificazione, osserva i principi di seguito indicati:
 - a) L'incarico è conferito dalla parte assistita; l'incarico deve essere accettato solo con il consenso di quest'ultima e va svolto nel suo interesse esclusivo;
 - b) il Consulente del Lavoro, prima di assumere l'incarico, deve accertare l'identità della parte assistita;
 - c) il Consulente del Lavoro non deve consigliare azioni inutilmente gravose;
 - d) il Consulente del Lavoro è libero di accettare l'incarico, ma deve rifiutare di prestare la propria attività quando, dalla conoscenza degli elementi, possa desumere che essa sia finalizzata alla realizzazione di una operazione illecita;
 - e) il Consulente del Lavoro non deve suggerire comportamenti, atti o negozi nulli, illeciti o fraudolenti;
 - f) il Consulente del Lavoro deve astenersi dal prestare attività professionale quando questa possa determinare un conflitto con gli interessi della parte assistita o interferire con lo svolgimento di altro incarico.

Art. 41 (Attività processuale tributaria)

1. L'attività giudiziale tributaria del Consulente del Lavoro deve essere improntata ai seguenti principi:
 - a) nell'ambito dell'attività di difesa, il Consulente del Lavoro deve e può esporre le ragioni del proprio assistito, utilizzando tutti gli strumenti processuali di cui dispone;

- b) il Consulente del Lavoro non deve introdurre nel procedimento prove, elementi di prova o documenti che sappia essere falsi;
- c) il Consulente del Lavoro non deve utilizzare nel procedimento elementi di prova o documenti prodotti o provenienti dalla parte assistita che sappia o apprenda essere falsi;
- d) il dovere di difesa incontra un limite nella civile convivenza, nel diritto della controparte o del giudice a non vedersi offesi o ingiuriati;
- e) è doveroso mantenere con il giudice un rapporto improntato a dignità e decoro sia con riferimento alla persona del giudicante sia con riferimento al suo operato ed alla funzione esercitata.

Art. 42 (Attività di Mediazione civile e commerciale)

1. Il Consulente del Lavoro nello svolgimento delle attività di mediazione è obbligato a rispettare il Codice Etico dell'Organismo di Conciliazione presso cui opera, oltre alle seguenti ulteriori norme di condotta:
 - il Consulente del Lavoro che svolga la funzione di mediatore deve rispettare gli obblighi dettati dalla normativa in materia e le previsioni del regolamento dell'organismo di mediazione, nei limiti in cui queste ultime previsioni non contrastino con quelle del presente Codice;
 - il Consulente del Lavoro non deve assumere la funzione di mediatore in difetto di adeguata competenza.

Art. 43 (Attività di delegato della Fondazione Consulenti per il lavoro)

1. Il Consulente del Lavoro nell'esercizio delle funzioni di "delegato" della Fondazione Consulenti per il Lavoro è tenuto all'integrale rispetto del Regolamento di funzionamento della Fondazione stessa e del presente Codice.

CAPO VII - POTESTÀ DISCIPLINARE

Art. 44 (Potestà disciplinare)

1. L'inosservanza delle disposizioni previste nel presente codice costituisce violazione che determina l'avvio del procedimento disciplinare e la punibilità della condotta con le sanzioni previste dalla legge.
- 2 Fatto salvo quanto previsto dalla legge, spetta al Consiglio di disciplina territoriale la potestà di decidere le sanzioni adeguate e proporzionate alla violazione delle norme deontologiche, nel rispetto di quanto previsto all'articolo successivo.
3. Le sanzioni devono essere adeguate alla gravità dei fatti e devono tener conto della reiterazione delle condotte nonché delle specifiche circostanze, soggettive e oggettive, che hanno concorso a determinare l'infrazione.
4. Fermo restando il disposto dell'art. 32 della legge 12/1979, l'azione giudiziaria non sospende o impedisce l'instaurazione del procedimento disciplinare ove la condotta addebitata costituisca autonoma violazione delle disposizioni del presente Codice.

Art. 45 (Volontarietà della condotta)

1. La responsabilità disciplinare discende dalla volontaria condotta, sia omissiva sia commissiva, diretta alla violazione dei doveri di cui al presente Codice.
2. Quando siano state contestate diverse infrazioni nell'ambito di uno stesso procedimento, la sanzione deve essere unica.

CAPO VIII - DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Art. 46 (Disposizioni finali)

1. Le previsioni specifiche del presente Codice costituiscono esemplificazioni dei comportamenti più ricorrenti e non limitano l'ambito di applicazione dei principi generali espressi.

Art. 47 (Entrata in vigore)

1. Le presenti norme entrano in vigore il centoventesimo giorno successivo alla sua pubblicazione sul sito www.consulentidellavoro.gov.it.
2. Le presenti norme si applicano anche alle condotte deontologicamente rilevanti che sono state realizzate prima della loro entrata in vigore se risultano più favorevoli all'incolpato, salvo che la sanzione disciplinare sia stata irrogata con decisione del Consiglio di Disciplina Nazionale passata in giudicato.