

“Il consulente del lavoro e la deontologia, dopo l'intervento INL del 12/5/2025”

Milano, 15 luglio 2025

Relatore: Andrea Asnaghi

SIGNIFICATO E IMPORTANZA DEL CODICE

Il codice deontologico rappresenta l'insieme di regole che gli iscritti all'Ordine dei Consulenti del Lavoro sono tenuti a rispettare nell'ambito di quanto previsto dalla L. 12/79.

La deontologia è uno degli aspetti più importanti che distinguono i CdL sul mercato come soggetti garanti e rispettosi di norme, in ragione della **fede pubblica** che deve essere salvaguardata

SIGNIFICATO E IMPORTANZA DEL CODICE

Il codice deontologico si applica sia ai professionisti singoli che alle STP (Società Tra Professionisti) che richiedono l'iscrizione all'Ordine.

Il mancato rispetto delle regole può portare a sanzioni disciplinari ad opera del Consiglio di disciplina territoriale . Ai fini della valutazione della gravità conta (art. 36) la **volontarietà della condotta** posta in essere e l'eventuale **recidiva** (più violazioni nel medesimo procedimento valgono una sola sanzione).

SIGNIFICATO E IMPORTANZA DEL CODICE

La rilevanza del codice deontologico nella pratica professionale fa sì che lo stesso è stato inserito nelle materie dell'esame di Stato (parte orale) per l'abilitazione alla professione di consulente del lavoro.

La trasmissione di tali regole dal *dominus* al praticante costituisce un passaggio fondamentale nella formazione del futuro professionista.

SIGNIFICATO E IMPORTANZA DEL CODICE

Nell'attività istituzionale, le domande che spesso arrivano agli Ordini denotano **una mancanza di conoscenza** ed approfondimento del Codice deontologico da parte di diversi colleghi.

Uno degli aspetti fondamentali da tener presente è che il codice **non è in prima battuta uno strumento di difesa del consulente ma un codice comportamentale per garantire i terzi** (sostanzialmente i clienti, ma non solo) nello svolgimento dell'attività professionale.

SIGNIFICATO E IMPORTANZA DEL CODICE

Il Codice deontologico è approvato dal Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro con delibera specifica ed è soggetto a revisioni strutturali ed integrazioni/modifiche.

Bisogna essere attenti a consultare **il Codice aggiornato all'ultima approvazione.**

Quello attuale ha una struttura approvata con delibera CNO n. 101 del 14/04/2021 e modificato con delibera 49 del 21/03/2025.

SIGNIFICATO E IMPORTANZA DEL CODICE

Il Codice deontologico fornisce la “cornice definitoria” della professione, ed è in costante aggiornamento (l’ultima versione strutturale è del 2024, ma **non è l’unica fonte regolatoria** (insieme alla L. 12/79 si intende).

Ricordiamo ad esempio i *regolamenti particolari* su:

- Formazione continua obbligatoria
- Disciplina del praticantato
- Compiti e funzionamento dei Consigli di Disciplina
- Norme su esercizio societario >>> STP
- Decreto Ministero Lavoro 21/02/2013, n. 46 (tariffe)

DOVERI GENERALI

Sono contenuti negli artt. da 4 a 11 del codice deontologico e informano e definiscono la nostra figura professionale, sia che si svolga a livello individuale, sia societario, ed anche quale lavoratore subordinato*.

* L' art. 36 prevede che il collega subordinato debba comunicare preventivamente per iscritto al proprio superiore/datore il proprio dissenso rispetto ad eventuali disposizioni ricevute che determinino condotte deontologicamente non conformi.

Se il “capo” che ha preteso tale condotta è un Consulente, ciò costituisce per il Collega datore di lavoro circostanza aggravante.

DOVERI GENERALI

Anche gli iscritti al registro dei praticanti* sono tenuti a conformare la propria condotta ai doveri del Codice, per quanto compatibili con la loro posizione

* Non solo i praticanti durante il periodo di pratica ma anche coloro che hanno terminato il praticantato (conservano l'iscrizione fino all'esame dello Stato e comunque per 5 anni dalla compiuta pratica)

DOVERI GENERALI

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

rispetta e promuove i principi per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali

favorisce ogni azione positiva finalizzata alla promozione del diritto al lavoro secondo i principi della Costituzione.

DOVERI GENERALI

Dignità e decoro (art. 4)

Da mantenere in ogni ambito e con ogni posizione professionale.

Probità >>> salvaguardia dell'immagine propria come professionista, anche per l'immagine della professione.

Se ne ricava una sobrietà decorosa che deve esprimersi in ogni occasione pubblica (anche sui social o nei media), specie se collegata alla professione.

DOVERI GENERALI

Lealtà correttezza e fedeltà (artt. 5 – 6) riservatezza (art .8)

Nei confronti dei clienti e dei terzi a qualunque titolo coinvolti nell'esercizio della professione.

Anche verso i colleghi e le istituzioni di categoria

Fedeltà verso il cliente («anteporre gli interessi del cliente ai propri»).

Riservatezza verso dati e notizie assunti nell'incarico professionale ed in ogni altra funzione o attribuzione

DOVERI GENERALI

Diligenza ed indipendenza (art .7)

Autonomia di giudizio, senza condizionamenti

Agire con diligenza e perizia, con direzione/conduzione personale dell'attività.

DOVERI GENERALI

Dovere di competenza (art .9)

Assumere solo incarichi che si è in grado di svolgere, sia per competenza che come organizzazione

Curare la propria preparazione, informazione e formazione.

·
Attenzione in particolare al regolamento sulla Formazione Continua

DOVERI GENERALI

Formazione Continua:

50 crediti in un biennio di cui 6 deontologici
(recuperabili nel semestre successivo al biennio solo fino a 9 crediti)

Almeno 60 % in presenza

Possibili riduzioni in casi di malattia o altri impedimenti, da certificare prima della scadenza del biennio

Solo per eventi accreditati dall'Ordine, salvo casi particolari.
(no eventi organizzati da altri ordini)

DOVERI GENERALI

Responsabilità patrimoniale (art. 11)

Assicurazione obbligatoria per danni derivanti al cliente dall'attività professionale del CDL

(attenzione a precisare bene le attività oggetto di copertura!)

Comunicazione al cliente al momento dell'incarico del numero di polizza e del massimale.

La mancanza della copertura è «illecito disciplinare».

DOVERI GENERALI

Responsabilità patrimoniale (art. 11)

Nel concetto di «danno» è compresa anche quello relativo all'attività di custodia dei documenti e dei valori ricevuti dal cliente.

Pensiamo agli obblighi assunti dal consulente in termini di Privacy /responsabile del trattamento).

Il concetto di fondo è comunque che assicurazione o no, massimale alto o no, il CdL risponde.

DOVERI GENERALI

Responsabilità patrimoniale (art. 11)

Nel concetto di «danno» è compresa anche quello relativo all'attività di custodia dei documenti e dei valori ricevuti dal cliente.

Pensiamo agli obblighi assunti dal consulente in termini di Privacy /responsabile del trattamento).

Il concetto di fondo è comunque che assicurazione o no, massimale alto o no, il CdL risponde.

Esercizio della professione: i rapporti esterni

RAPPORTI ESTERNI

Rapporti con soggetti esterni non abilitati (art. 12)

«E' 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».

Il CdL non deve favorire in alcun modo attività riservate da parte di soggetti commerciali («non abilitati» deve essere inteso soggetti abilitati ai sensi della L. 12/79).

Attenzione a certe «collaborazioni esterne» !

RAPPORTI ESTERNI

E' utile mettere in collegamento l'articolo precedente con l'art. 35 comma 5 del Codice

«. 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.».

Nessuna autopromozione è lecita se apre spiragli all'abusivismo o alla non chiarezza o (peggio) ad accordi economici

>>> Invito alla «**purezza**» del CDL e del suo ruolo <<<

Il «successo» sostanziale del professionista è dato solo dal suo ruolo, dalla sua competenza e dalla sua organizzazione!

RAPPORTI ESTERNI

A proposito di «abilitati» ... Art. 15

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.

RAPPORTI ESTERNI

Ad esempio: la dicitura «consulente del lavoro abilitato» da parte di un soggetto che ha semplicemente passato l'esame di Stato ma non è iscritto a un CPO è **abuso del titolo professionale**.

Così come l'attribuzione del titolo di CDL da parte di un commercialista o di un avvocato: poter fare è diverso da essere.

Il fatto è punito ai sensi dell'art. 498 c.p.: depenalizzato nel 1999, ora sanz. amm. da 154 a 929 euro (senza misura rid. Art 16 689/81) + sanzione accessoria della pubblicazione del provvedimento.

ABUSIVISMO- CED – STP

Il problema dell'**abusivismo professionale** da parte di CED o di società/entità commerciali è problema molto sentito e spesso fonte di equivoci e travisamenti.

Esso in ogni caso è ancora soggetto alla **norma penale** (art. 348 c.p.) ed è punito con multa e reclusione, anche in caso di concorso con il reato.

ABUSIVISMO- CED – STP

Qui il codice deontologico aiuta fino ad un certo punto, in quanto può reprimere solamente il comportamento del CdL che concorra a favorire l'esercizio di attività abusive, in quanto il codice regola l'attività dei CdL.

C'è una certa resistenza della società civile sulla repressione di questi fenomeni, ma almeno cerchiamo di non farci male da soli !

I Consigli provinciali svolgono attività di vigilanza e vi è anche in merito un protocollo nazionale fra INL e CNO.

ABUSIVISMO- CED – STP

Il 12 maggio del 2025 la Direzione centrale INL ha emanato una circolare molto importante (prot 4304) che aiuta a fare chiarezza e a dare delle istruzioni operative alle attività di vigilanza.

Non siamo più soli o confinati nel Codice Deontologico ad affermare i principi importanti che regolano la professione e la concorrenza!

ABUSIVISMO- CED – STP

La disciplina è affrontata in maniera composita ed articolata nell'art. 20 del codice deontologico in 7 commi.

1. *«Il Consulente del lavoro che rivesta la carica di amministratore di società commerciali che hanno come oggetto sociale l'erogazione di servizi nel settore di attività di cui all'art. 1, commi 4 e 5, della L. 12/79 è tenuto a svolgere le sue attribuzioni e/o funzioni nell'osservanza delle disposizioni del presente Codice».*

ABUSIVISMO- CED – STP

Art. 20 (segue).

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 amministra 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 (...) in ogni caso attribuiti esclusivamente a terzi.»

ABUSIVISMO- CED – STP

Art. 20 (segue).

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 (...)

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

ABUSIVISMO- CED – STP

Art. 20 (segue –fine).

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.*

* Legge istitutiva delle STP

NB l'alteramento delle condizioni di legge può determinare la cancellazione della STP

ABUSIVISMO- CED – STP

Occorre evidenziare qualche punto:

- L'attività di consulente del lavoro può essere svolta (salvo lavoro subordinato) in forma individuale, associata o societaria* (*ma in tal caso solo con STP).
- I CED o le società diverse da STP comunque costituite, anche se solo da Colleghi, NON possono svolgere attività tranne quella di mero calcolo e stampa .
- I centri di categoria devono essere istituiti e composti all'interno delle associazioni e seguiti da un professionista di cui alla l. 12/79.

ABUSIVISMO- CED – STP

Il CDL che, anche senza quote o cariche amministrative, assiste un CED è responsabile se il CED compie attività abusive.

Il CDL che presta «consulenze» ad un CED o società di servizi, anche senza assisterli, per rifatturazione da parte dei predetti soggetti di tali prestazioni ai clienti concorre ad una pratica abusiva.

ABUSIVISMO- CED – STP

La composizione societaria del CED o della società di servizi NON HA ALCUNA RILEVANZA.

(ad esempio se sono tutti professionisti o familiari del professionista).

Le attività riservate possono essere pubblicizzate, eseguite, contrattualizzate e fatturate solo da professionista, studio associato o STP.

Il resto è abusivismo

Ciò anche nei messaggi o presentazioni su siti e social.

ABUSIVISMO- CED - STP

Da notare che anche la mera attività di «elaborazione» dei cedolini di solito non si esaurisce in funzioni di calcolo e stampa ma in una serie di **procedure valutative propedeutiche alla elaborazione che fanno parte della riserva professionale**, ad esempio le scelte di applicazione di norme del CCNL, le trasmissioni agli Enti e le dichiarazioni annuali e/o periodiche.

«fatturiamo con la società solo le paghe e gli adempimenti, la consulenza pura la fatturiamo come professionisti» è tragicamente sbagliato

ABUSIVISMO- CED – STP

Vediamo in dettaglio cosa dice INL:

- **ced**: attività meramente strumentale /esecutivo (calcolo, stampa , aggiornamento programmi informatici) o accessorie (consegna o archiviazione della documentazione)
- **assistenza del CDL al ced**: supporto di natura valutativa sugli aspetti relativi all'elaborazione (procedure di calcolo di determinati elementi, scelte sui livelli e le mansioni, ritenute fiscali e previdenziali, rapporti con gli enti)
- **Solo CDL**: Assunzioni, licenziamenti, contratti, comunicazioni obbligatorie trasmissioni telematiche ad enti e istituti, tenuta del UL (sia tenuta-numerazione che tenuta-conservazione)

ABUSIVISMO- CED – STP

Vediamo in dettaglio cosa dice INL:

- Attività dei ced: verificare l'esistenza di un incarico formale al professionista (e relativa comunicazione)
- Verificare che l'assistenza al ced sia concretamente esercitata (no prestanomi, magari con «lontananze geografiche» sospette)
- Chi ha relazione coi i clienti?
- Verificare la contrattualizzazione e la fatturazione verso il cliente datore di lavoro: ai ced o alle società commerciali è **preclusa** la fatturazione di attività riservate (nel caso, è una spia di abusivismo)

ABUSIVISMO- CED - STP

Vediamo in dettaglio cosa dice INL (**sanzioni-effetti**)

- Abusivismo è reato: reclusione da 6 mesi a 3anni + multa da 10k a 50k
- Condanna >> confisca dei beni con cui si è commesso il reato e (ovvio) segnalazione all'Ordine se vi è un professionista coinvolto e agli Enti.
- Il reato si configura con lo svolgere attività diversa dal mero calcolo e stampa ma riguardante adempimenti connessi all'assunzione e al licenziamento di lavoratori, alla compilazione di modelli per l'Inps etc (Cass. Pen 27848/2001)
- Un **singolo atto è sufficiente** per parlare di abusivismo, se pluralità di atti si tratta di reato continuato con disegno criminoso.

RAPPORTI COI COLLEGHI E L'ORDINE

Un altro tema importante:

Art. 18 (rapporti con l'Ordine)

“Il Consulente è tenuto a collaborare lealmente con l'Ordine per l'espletamento delle funzioni istituzionali, anche con riferimento al fenomeno dell'abusivismo professionale.”

Costituisce violazione non rispondere alle convocazioni o comunicazioni o richieste di informazioni dell'Ordine, dimenticarsi di inviare le dichiarazioni prescritte (es. FCO) o le modifiche dei propri dati.

RAPPORTI COI COLLEGHI E L'ORDINE

E infine quasi ovvio ...

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.

N.B. Corretto e rispettoso non vuol dire «supino»

LA PUBBLICITÀ

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.

LA PUBBLICITÀ

Art. 35 (Pubblicità **informativa**) – continua

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.

*

(ced eccetera)

LA PUBBLICITÀ

I mezzi utilizzati dal CdL per pubblicizzare la propria attività devono essere chiari, trasparenti, rispettare dignità e decoro, permettere la piena identificazione del professionista e della sua attività

Non devono essere associati ad altre attività ai fini di traino o peggio quale complicità/copertura con situazioni abusive.

Grazie per l'attenzione

