

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 obiettivi:

- 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 rispoato 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 stata 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 nocimento 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.