

In occasione della settima tappa del Road Show “Etica delle Professioni”, dedicata al tema “Etica, Deontologia e Pari Opportunità: il ruolo delle donne nelle professioni”, abbiamo intervistato la Dott.ssa Donatella Gerosa, dal 2008 Consigliere e Delegata Regionale A.N.C.L. dell'Unione Provinciale di Milano, presso cui svolge anche attività di docenza, e raccolto le sue considerazioni su una problematica delicata e di stringente attualità come l'equiparazione della professionalità maschile e femminile.

**1) Come è vissuta la questione della deontologia professionale nella sua categoria?**

La questione della deontologia professionale è ai primi posti tra le priorità del nostro Ordine, ma fortunatamente abbiamo dei colleghi molto “ligi alle regole”.

La deontologia professionale non risulta, quindi, essere un problema all'interno dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Milano.

Il codice deontologico viene rispettato dai colleghi, non abbiamo fenomeni rilevanti di violazione del codice deontologico; basti pensare che su circa 1000 iscritti, i provvedimenti aperti riguardano lo 0,003% dei soggetti.

**2) Potrebbe farci qualche esempio di questioni etiche affrontate all'interno del suo ordine?**

All'interno dell'Ordine le questioni etiche affrontate sono essenzialmente di due tipi.

Un primo tipo riguarda l'obbligo di formazione: sono previsti un numero di crediti minimi da maturare nel biennio. La formazione è uno degli aspetti di maggior rilievo per un professionista. I nostri Consiglieri vigilano attentamente sul fatto che la formazione venga svolta in maniera corretta dai colleghi. Un Consulente “impreparato” non offre un servizio di qualità e questo è sicuramente un danno di immagine per l'intera categoria che in questi anni si è posta come valido punto di raccordo tra contribuenti e istituzioni.

Un secondo tipo di problematica riguarda invece la morosità del Cliente.

Anche in questo caso la deontologia richiede che il Consulente del Lavoro non metta mai in difficoltà il Cliente adempiendo integralmente all'incarico professionale e rispettando, in particolare, le scadenze previste dalla legge.

Nel caso il Consulente non intenda più operare per il Cliente per la morosità dello stesso, deve dare disdetta dall'incarico professionale con un largo preavviso, in modo da non creargli problemi.

**3) Secondo Lei, è ipotizzabile un programma di formazione professionale che comprenda anche gli aspetti etici della sua professione e la tutela delle pari opportunità?**

Il nostro sistema di formazione continua obbligatoria prevede che almeno 6 crediti nel biennio debbano riguardare la materia deontologica.

Per quanto riguarda la tutela delle pari opportunità, posso affermare che all'interno della nostra categoria il problema non si pone.

All'interno degli iscritti all'Ordine, oggi la percentuale è circa del 60% a favore degli uomini ma con le nuove iscrizioni l'ago della bilancia si sta spostando verso le donne; infatti, con le nuove iscrizioni, il trend è femminile perché più del 60% è rosa.

Per quanto mi riguarda, come già ho avuto modo di affermare in altre occasioni, ritengo anacronistico parlare di quote rosa perché siamo professionisti, indipendentemente dal genere di appartenenza.

La nostra è certamente una professione che ha molta presa sulle donne, si occupa di problematiche sociali, lavoro, famiglia e di tutti i diritti a questi aspetti annessi.

Il nostro Consiglio Nazionale dell'Ordine ha istituito la Commissione Pari Opportunità, all'interno della quale è stata costituita una Professional Women Community (Direzione Donna), e siamo stati invitati a partecipare dal Dipartimento Diritti e Pari opportunità della Presidenza dei Ministri ad un incontro sulle problematiche incontrate dalle professioniste e sulle azioni che intendono attivare per rimuovere le discriminazioni.

In tale occasione è stato evidenziato come all'interno della nostra categoria professionale vi sia una buona rappresentanza di genere femminile ai vertici dei nostri organismi istituzionali, a differenza di quanto, invece avviene, nelle altre categorie libero-professionali.

Non abbiamo quindi il problema di tutela delle pari opportunità: nella nostra categoria non è mai stato avvertito.

Rari sono stati i problemi di etica professionale.

Parlando di maternità, ancorché alle libere professioniste spetti un'indennità economica per la durata di 5 mesi, non possiamo permetterci di rimanere a casa poiché nessuno può sostituirci nello svolgimento della nostra attività professionale.

Altro problema di pari opportunità è sicuramente il rapporto tra chi inizia la professione e i professionisti "già avviati". Gli uni e gli altri possono darsi una mano reciprocamente lavorando insieme e portando le proprie esperienze; da una parte l'esperienza dei senior e dall'altra l'innovazione degli junior. L'Ordine deve essere promotore di iniziative che favoriscano questo incontro generazionale da cui può risultare soltanto una crescita della nostra categoria.

#### **4) Quali consigli suggerirebbe per rendere le politiche pubbliche, nonché le iniziative private, più adattabili alla questione del rapporto tra etica e pari opportunità?**

Non ci sono né questioni etiche né questioni di pari opportunità. Bisogna rimboccarsi le maniche e correre. In merito alle quote rose, non è un problema di numeri.

L'aspetto più rilevante è la rimozione degli ostacoli all'affermazione professionale, il genere è irrilevante.

Il nostro Ordine si sta attivando per costituire un network di colleghi che possa sostituire il collega in caso di malattia grave o di impedimento affinché l'attività professionale possa proseguire.

Riteniamo questa iniziativa estremamente utile per i colleghi che si trovino in stato momentaneo di difficoltà e questo prescinde dal genere.