

Si chiama Asse.Co.: asseverazione conformità dei rapporti di lavoro. Si tratta del frutto di un'intesa tra Ministero del lavoro e Consulenti del lavoro finalizzata ad avviare un sistema volontario di controllo delle imprese che possa qualificarle nei confronti dello stesso Ministero e dei terzi certificando la regolarità delle stesse nella gestione dei rapporti di lavoro.

L'intesa parte da alcuni presupposti quali la parcellizzazione del mercato delle imprese, i limiti intrinseci dell'azione ispettiva, la presenza attiva e competente dei consulenti del lavoro nell'assistenza alle imprese e la loro esperienza maturata in tema di certificazione di contratti di lavoro.

Sulla base di tali elementi si è costruito un sistema che favorisca le imprese "sane", dia loro visibilità e garanzie e quindi virtuosi vantaggi competitivi nell'ottica di una promozione dello sviluppo e della diffusione della cultura della legalità. Allo stesso modo, per evitare di ripetere errori e vizi che hanno incrinato la fiducia nei confronti di taluni schemi certificativi attualmente sul mercato, è previsto un pesante sistema sanzionatorio per gli attori della procedura che venissero meno alle loro responsabilità assunte con l'avvio del sistema di asseverazione.

Andiamo ora ad illustrare brevemente il meccanismo dell'Asse.Co.

Per prima cosa possono avviare le imprese all'asseverazione solo i consulenti del lavoro che svolgano l'attività in forma di lavoro autonomo (per garantirne indipendenza e terzietà) e *che risultino appositamente formati rispetto alle procedure di asseverazione*. A tal fine, il Consiglio nazionale individuerà i requisiti necessari nonché i percorsi di formazione obbligatoria.

La richiesta di asseverazione è libera e volontaria. Viene rivolta da una specifica impresa, intendendo come tale qualunque datore di lavoro, ad un consulente del lavoro.

Il professionista accetta l'incarico e lo comunica al Consiglio nazionale, ovvero alla Fondazione Studi a ciò delegata dallo stesso CN. A tale comunicazione sono allegate:

a) la dichiarazione di responsabilità, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, rilasciata dal datore di lavoro ovvero dal soggetto delegato alla gestione del personale, riguarda la non commissione di illeciti in materia di lavoro minorile, tempi di lavoro, lavoro nero, sicurezza sul lavoro e più in generale di quanto non a conoscenza del professionista;

b) la dichiarazione di responsabilità, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del Consulente del Lavoro in ordine a quanto di propria diretta conoscenza, come ad esempio il rispetto della contrattazione collettiva e la verifica della sussistenza dei requisiti per il rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC), per come risultano al professionista alla data di asseverazione.

Gli elementi oggetto di specifica dichiarazione sono dettagliati in appositi allegati alla convenzione.

Queste dichiarazioni sono rese ad un ordine professionale e pertanto con tutta la rilevanza che ciò determina anche dal punto di vista sanzionatorio e di responsabilità del dichiarante ove le stesse non rispondessero a verità.

I consulenti possono anche incorrere nelle sanzioni disciplinari già previste dalla legge n. 12/1979 qualora ne ricorressero le fattispecie.

Il consulente del lavoro, raccolte le dichiarazioni dell'impresa, avvia una verifica, un audit sulla stessa al fine di riscontrare la correttezza degli adempimenti, delle tipologie contrattuali utilizzate, del rispetto dei CCNL, del regolare versamento dei contributi. In pratica mentre l'impresa dichiara elementi sostanziali del rapporto (non conoscibili da terzi) il consulente del lavoro accerterà che quanto discenda dalle dichiarazioni del datore di lavoro sia correttamente tradotto secondo le vigenti normative. In definitiva ognuno si assume le responsabilità che gli sono proprie davanti ai terzi.

Il consulente che ha rilasciato la dichiarazione si obbliga a controllare ogni 4 mesi la permanenza dei requisiti di regolarità. In pratica accerta, con le modalità che saranno definite dallo specifico regolamento applicativo che sarà emanato dal CN CDL, che permangano, ad esempio, il rispetto della contrattazione collettiva e la verifica della sussistenza dei requisiti per il rilascio del Documento unico di regolarità contributiva (DURC). Un impegno gravoso e per nulla formale, basti ricordare quali siano i presupposti per il rilascio della dichiarazione di regolarità contributiva per avere chiara evidenza di trovarsi di fronte ad un accertamento di sostanziale regolarità dell'impresa. **Il regolamento di prossima emanazione da parte del CN CDL evidenzierà come il datore di lavoro non sia spettatore negli audit periodici ma sia il soggetto che attesti che le evidenze formali trasmesse al consulente del lavoro per la sua verifica rispondano a verità.**

Una volta ultimato il fascicolo (dichiarazioni dell'impresa e rapporto di audit del consulente) arriva sulla scrivania dell'ente finale di asseverazione: il Consiglio nazionale ovvero la Fondazione Studi dallo stesso delegata. Questo controlla la regolarità formale della documentazione, richiede eventualmente ogni integrazione opportuna, e rilascia o meno l'asseverazione nei successivi 30 giorni.

Si tratta pertanto di un vero e proprio procedimento di certificazione di terza parte imparziale che risulta coerente con i canoni di quanto previsto dalla norma ISO 17021:2011. Elementi di rilievo della norma internazionale sono il criterio di imparzialità considerata come "presenza reale e percepita di obiettività". L'azienda che fa richiesta della certificazione, infatti, non presenta conflitti di interesse interni, sia legati agli organismi direttivi che relativi al lavoro dei dipendenti. Altro parametro è poi quello della competenza utile a gestire e controllare gli audit in modo adeguato e ad ottenere così la certificazione stessa. C'è poi il principio di trasparenza, ovvero quello di rendere visibili, pubbliche e non segrete tutte le operazioni interne all'azienda. Ci sono infine i parametri di: responsabilità nel reperire materiale utile al rilascio della certificazione e riservatezza delle informazioni reperite.

Tutti elementi perfettamente rilevabili nella procedura Asse.Co. .

È di tutta evidenza che **il sistema deve intendersi integrativo degli ordinari strumenti di controllo esistenti** e che mira, proprio attraverso la funzione sussidiaria di esperti del settore, a favorire imprese che volontariamente si dotano in modo trasparente di uno strumento accessorio di verifica.

L'ottenimento della asseverazione determina una serie di vantaggi per l'impresa:

- 1) previsione che gli accessi ispettivi presso i datori di lavoro si orienterà in via prioritaria nelle imprese che non siano in possesso dell'asseverazione. Restano salve le attività di vigilanza relative a specifiche richieste di intervento ispettivo; indagini demandate dall'autorità giudiziaria o amministrativa; controlli a campione finalizzate alla verifica della veridicità delle dichiarazioni in base alla disciplina vigente;
- 2) ferma restando la disciplina vigente in materia di responsabilità solidale, l'asseverazione potrà

essere utilizzata nell'ambito degli appalti privati ai fini della verifica della regolarità delle imprese e il personale ispettivo ne tiene conto nell'ambito di eventuali accertamenti.

È inoltre aperta la possibilità per le parti firmatarie del protocollo di intesa, di individuare ulteriori ipotesi di applicazione della ASSE.CO.

L'asseverazione può essere utilizzata da soggetti terzi, pubblici e privati, ad ogni fine ritenuto coerente con le finalità perseguite dal protocollo e riconducibili al riconoscimento della regolarità dei comportamenti del datore di lavoro in materia di lavoro e legislazione sociale.

Vantaggi rilevanti dunque che riecheggiano il sistema adottato dalla Direttiva Sacconi (l'ex ministro infatti sul suo Blog infatti plaude all'iniziativa rilevandone tutta la pubblica utilità) **del 2008: non controllare chi è già controllato.** Salvo evidenza contraria.

I primi commenti sull'iniziativa sono di diverso tenore, per lo più positivi ma qualcuno evidenzia dubbi sull'efficacia o limiti del sistema. Il dibattito sull'argomento è di assoluta utilità anche al fine di recepirne spunti per la definizione del regolamento attuativo da parte del Consiglio nazionale dei Consulenti del Lavoro.

In alcuni casi, anche da parte di competenti amici, si pone a confronto il sistema di asseverazione con quello di certificazione, quasi i due meccanismi fossero "concorrenti" (si veda A. Caruso, P. Rausei, *ASSE.CO. al via: ma è vera asseverazione?*, in *Bollettino ADAPT*, 20 gennaio 2014, n. 3). È esattamente l'inverso. **Il sistema della certificazione dei contratti di lavoro,** nell'ambito del quale i consulenti del lavoro sono protagonisti attivi, **va pienamente ad integrarsi con quello della asseverazione che anzi ne costituisce un naturale completamento.** Quindi qualunque confronto metodologico e procedurale tra i due sistemi risulta poco significativo essendone diverse fonti costitutive e finalità.

Bisogna però anche evidenziare come non risulti corretto affermare che, a differenza della Asse.Co., la certificazione implichi un controllo anche sul merito del rapporto di lavoro poiché in gran parte dei casi il rapporto non è nemmeno instaurato, ovvero ci si riferisce a clausole che spiegheranno la loro forza in futuro. La certificazione, come è come evidenziato nell'art. 75 d.lgs. n. 276/2003, riguarda il contratto e mai si riferisce al rapporto. Sono le valutazioni

della commissione che in taluni casi possono, e devono, spingersi ad una verifica del rapporto al fine di trarne elementi qualificanti l'effettiva volontà delle parti contraenti. Tale verifica, è bene ricordarlo, comunque è sempre e solo legata alle dichiarazioni rese dalle parti stesse. In ultimo sia il soggetto certificatore (Commissione) che quello asseveratore (Consiglio nazionale Ordine Consulenti del Lavoro) garantiscono pienamente i necessari presupposti di terzietà. **Quindi nessuna "competizione" o alternatività, anzi.** Il consulente del lavoro, trovandosi assistere all'asseverazione, per esempio, in presenza di contratti atipici potrebbe, in forza del suo ruolo e delle sue responsabilità, spingere l'impresa a certificare detti contratti. Per quanto viene poi sostenuto come limite all'asseverazione, assenza di riscontri derivanti dalle dichiarazioni dei dipendenti, bisogna ricordare come la stessa si fondi su dichiarazioni del datore di lavoro, ossia del soggetto che si assume ogni responsabilità in merito. Quindi un elemento decisamente più "pesante" di una dichiarazione resa da un soggetto che, sia pure parte contrattuale, è "irresponsabile" nei riguardi della gestione degli adempimenti conseguenti.

In conclusione il sistema Asse.Co. potrà essere compiutamente valutato solo alla luce del suo regolamento attuativo ma fin da subito appare come un interessante meccanismo che (a costo zero per la pubblica amministrazione) **consente**, con tutti i limiti proprio di ogni attività accertativa, **di delineare un solco tra aziende sulla base di una competizione virtuosa basata sul rispetto delle regole del gioco.**

Paolo Stern

ADAPT Professional Fellow

Commissione Sicurezza e Responsabilità Sociale CN Ordine dei Consulenti del Lavoro

@PaoloStern

Scarica il pdf 