

# Una importante certificazione per le aziende

## Le Asseverazioni di conformità dei rapporti di lavoro di Gianna Elena De Filippis [\*]

Nel precedente numero della nostra rivista on line (n. 12/2015), si è affrontato il tema quanto mai complicato del sopruso sul posto di lavoro, comunemente noto come “mobbing”, e si è giunti, in epilogo, ad un breve cenno sugli innovativi sistemi di qualità aziendale che non possono rimanere estranei alla gestione dei rapporti di lavoro.

In un quadro di ampie vedute, dunque, torna in evidenza la **responsabilità sociale d'impresa**, concetto che ha ripercussioni concrete sulla qualità della vita in un determinato territorio e sul grado di benessere generale dei cittadini.

Di fronte alla necessità di ridurre illeciti amministrativi che spesso sfociano, in condizioni di particolare degrado, in illeciti di rilevanza penale, con conseguenti danni economici e sociali collettivi ma anche e soprattutto con danni diretti sull'impresa interessata, da tempo si studiano meccanismi di “sensibilizzazione” e di incentivazione al rispetto delle norme giuridiche dislocate su più livelli.

Detti incentivi, per le imprese, dovrebbero tradursi in maggiore competitività sul mercato e maggiore conseguimento degli utili nel lungo periodo.

Volutamente si utilizza il verbo al condizionale “dovrebbero” in quanto è chiaro che la singola variabile (ad esempio una sola impresa) in un sistema notevolmente complesso non può determinare in via indipendente un risultato di miglioramento reale, utilmente quantificabile e di impatto immediatamente visibile sull'intero sistema. Basti pensare già solo alla dilagante evasione fiscale e contributiva che provoca “buchi neri” di portata devastante sui conti pubblici e, *per relationem*, sui servizi pubblici anche di prima necessità (sanità; scuola), nonché il perverso aumento della pressione fiscale (aldilà del problema dell'imposta evasa data dalla differenza tra l'imposta effettivamente dovuta e quella indicata nella dichiarazione, ormai dato inquietante è l'imposta evasa coincidente proprio con l'intera imposta dovuta per omessa dichiarazione).



interlocutori. Questa macro responsabilità supportata da adempimenti stringenti garantisce un miglioramento generale delle condizioni di svolgimento del ciclo produttivo. Essa va a toccare un ventaglio diversificato di argomenti: l'integrazione dei disabili e delle categorie a rischio di esclusione sociale, l'ambiente, la lotta alla corruzione e all'evasione fiscale, la tutela della privacy, la formazione dei lavoratori, la pari opportunità, i diritti umani e la tutela dei consumatori, l'innalzamento generale dei livelli di qualità della vita.

Riprendendo il modello della SA8000 (SA = *Social Accountability*, 1997), standard internazionale che elenca i requisiti per un *comportamento eticamente corretto delle imprese e della filiera di produzione verso i lavoratori*, lo standard AA1000 (o *AccountAbility 1000*, 1999) per valutare i risultati delle imprese nel campo dell'investimento etico e sociale e dello sviluppo sostenibile, lo standard ISO 26000 (2005-2010) per lo sviluppo ecosostenibile, ovvero lo standard OHSAS, *Occupational Health and Safety Assessment Series*, standard internazionale per un sistema di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori, per citarne alcuni, si è creato un sistema nazionale rivolto alle imprese italiane ed affidato ai Consulenti del Lavoro.



Rilevante, a riguardo, la *COMUNICAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO, AL CONSIGLIO, AL COMITATO ECONOMICO E SOCIALE EUROPEO E AL COMITATO DELLE REGIONI* in merito alla Strategia rinnovata dell'UE per il periodo 2011-14 in materia di responsabilità sociale delle imprese, del 25 ottobre 2011. In questo documento la Commissione europea definisce la **responsabilità sociale d'impresa (RSI)** come “*responsabilità delle imprese per il loro impatto sulla società*”. Il rispetto della legislazione applicabile e dei contratti collettivi tra le parti sociali rappresenta un presupposto necessario per far fronte a tale responsabilità. Per soddisfare pienamente la loro responsabilità sociale, le imprese devono avere in atto un processo per integrare le questioni sociali, ambientali, etiche, i diritti umani e le sollecitazioni dei consumatori nelle loro operazioni commerciali e nella loro strategia di base in stretta collaborazione con i rispettivi

In effetti, rivolgendosi alle medie e grandi imprese, potrebbero svilupparsi sistemi seriamente “attraenti” per incentivare i datori di lavoro al rispetto di parametri di “correttezza” e di “legalità” nei rapporti di lavoro.

L'ultima importante sfida è l'ASSE.CO, *Asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro*, eseguita dai Consulenti del Lavoro, adeguatamente formati, abilitati a questo specifico servizio ed inseriti nell'apposito elenco dei *Consulenti del Lavoro Asseveratori*. Trattasi, in sostanza, di uno sperimentale sistema di “favore” per le imprese realmente sane, frutto di un Protocollo d'Intesa sottoscritto tra il Ministro del Lavoro Enrico Giovannini ed il Presidente del Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro Marina Calderone in data 15 gennaio 2014.

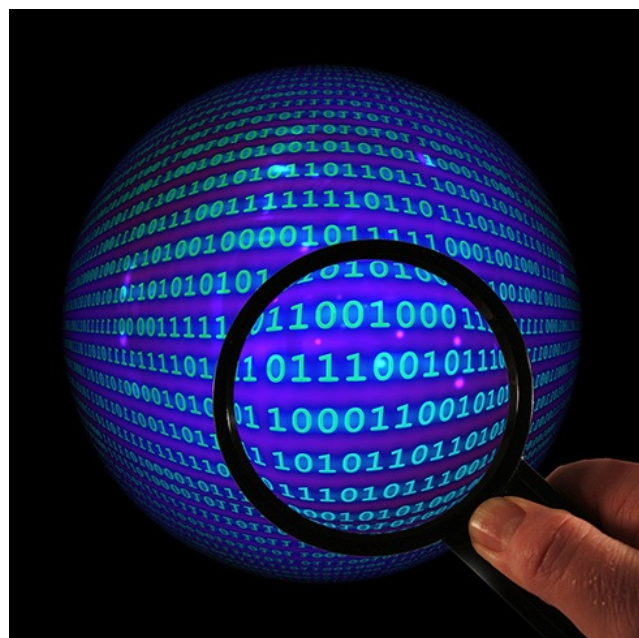


La *ratio* di questo “esperimento” sottende alla volontà di efficientare il mercato del lavoro, scoraggiando il ricorso al lavoro sommerso ed irregolare attraverso un sistema premiale.

Intenzionale l'uso del termine “esperimento” perchè, attualmente, risulta ancora un istituto poco noto alle imprese. Eppure potrebbe essere un sistema di rilevante convenienza ed efficacia per le imprese medesime ed anche per il sistema economico, lavoristico e sociale riuscendo a creare un “ponte” di considerevole collaborazione tra due grandi “antagonisti”, il controllore ed il controllato, nell'obiettivo di tendere alla legalità ed al beneficio come contropartita.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro rilascia l'Asseverazione di Conformità dei rapporti di lavoro dietro istanza volontaria del datore di lavoro interessato, tramite il proprio Consulente del lavoro Asseveratore. L'ASSE.CO. viene rilasciata entro 30 giorni decorrenti dalla data dell'istanza, attraverso una piattaforma telematica istituita ad hoc. Essa ha validità annuale ed il Consulente del lavoro delegato dal datore di lavoro ad avviare il procedimento in esame effettuerà controlli quadrimestrali circa la permanenza dei requisiti richiesti per l'ASSE.CO.

Qualora il Consulente del lavoro delegato riscontri la perdita dei requisiti, egli è tenuto all'immediata comunicazione del fatto al consiglio Nazionale dell'Ordine dei CdL, pena l'avvio di un procedimento disciplinare a suo carico.



L'istanza di rilascio della ASSE.CO. consta di **due dichiarazioni fondamentali** rilasciate ai sensi del DPR n. 445/2000:

1. dal datore di lavoro o soggetto delegato alla gestione del personale in merito alla non commissione di illeciti nel corso dell'anno precedente l'istanza (in caso di prima istanza si riferisce alla non commissione di illeciti al momento della presentazione della istanza) relativamente al rispetto dei vincoli sul lavoro minorile, sui tempi di lavoro, sulla corretta instaurazione dei rapporti di lavoro subordinato, sulla assenza di sanzioni in materia di salute e sicurezza del lavoro;
2. dal consulente del lavoro delegato dal datore di lavoro sulla base di evidenze documentali oggettive ed univoche in merito alla regolarità contributiva aziendale, al rispetto della contrattazione collettiva, alla effettiva corresponsione della retribuzione ai lavoratori come indicata nei cedolini paga se il consulente del lavoro abbia anche la delega alla elaborazione mensile di essi.

Doverosa benché minima una digressione sulla responsabilità penale riconducibile all'articolo 76, correlato all'articolo 46, del DPR n. 445/2000.

Invero, detta responsabilità viene ricondotta, tendenzialmente, alla fattispecie giuridica di cui all'articolo 483 del codice penale, “**Falsità ideologica commessa dal privato in atto pubblico**”. Ai sensi di questo articolo, *chiunque attesta falsamente al pubblico ufficiale, in un atto pubblico, fatti dei quali l'atto è destinato a provare la verità, è punito con la reclusione fino a due anni.*

Se si tratta di false attestazioni in atti dello stato civile, la reclusione non può essere inferiore a tre mesi.

Notevoli, dunque, le possibili deduzioni e conseguenze a riguardo. Chiaro che il procedimento di rilascio della ASSE.CO. è uno speciale **procedimento amministrativo** laddove l'ordine dei consulenti del lavoro è un ente pubblico autonomo che opera per l'esercizio di una professione ordinistica di tipo intellettuale.

Questo speciale procedimento amministrativo viene avviato dietro istanza volontaria di un soggetto privato (il datore di lavoro) che delega a riguardo un professionista consulente del lavoro "asseveratore". Il procedimento, denominato con l'acronimo ASS.TEL., Asseverazione Telematica, si conclude con l'adozione di un provvedimento espresso a seguito di deliberazione a maggioranza del Comitato di Asseverazione.

Questo provvedimento può essere anche di esito negativo e viene inoltrato via mail sia al datore di lavoro sia al consulente asseveratore.

Sia per la tipologia del soggetto che rilascia l'asseverazione, sia per la natura delle conseguenze giuridiche che da essa derivano, essendo formalmente un "provvedimento amministrativo", notevoli i punti da chiarire, su cui ci si riserva di tornare nei prossimi interventi.

Fondamentale conoscere, invece, gli **effetti "benefici" del rilascio dell'ASSE.CO.**

Questo provvedimento, infatti, rappresenta una sorta di "bollino blu" per chi riesce ad ottenerlo e una forma di "esonero" lavorativo per il personale ispettivo ministeriale.

È un sistema, invero, che permette di circoscrivere la lista dei datori di lavoro su cui viene annualmente programmata la vigilanza, rendendola mirata, più efficace ed efficiente a livello territoriale, nell'obiettivo di contrastare il ricorso al lavoro sommerso ed a monitorare il corretto utilizzo degli ammortizzatori sociali.

L'art. 7, comma 1, del Protocollo stabilisce, infatti, che la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali orienterà l'attività di vigilanza in via assolutamente prioritaria verso le imprese prive della ASSE.CO. fatta eccezione per i seguenti casi:

1. specifica richiesta di intervento;
2. indagine demandata dall'autorità giudiziaria o altra autorità amministrativa (es. ASL);
3. controlli a campione sulla veridicità delle dichiarazioni in base alla disciplina vigente.



I controlli a campione possono farsi anche attraverso accesso ispettivo alle banche dati, per verificare, ad esempio, se nell'anno precedente la presentazione dell'istanza il datore di lavoro ha subito sanzioni per impiego di lavoratori irregolari o per altre violazioni e ha, invece, dichiarato il contrario nell'avvio del procedimento ASS.TEL..

Ancora più interessante è l'articolo 7, comma 2, il quale stabilisce che, ferma la disciplina sulla responsabilità solidale, la ASSE.CO. potrà essere utilizzata anche negli appalti privati e il personale ispettivo ne tiene conto nell'ambito di eventuali accertamenti. Il comma 3, infine, dispone che la ASSE.CO. può essere utilizzata da soggetti terzi, pubblici e privati, ad ogni fine ritenuto coerente con le finalità perseguite dal protocollo medesimo e

riconducibili al riconoscimento della regolarità dei comportamenti del datore di lavoro in materia di lavoro e legislazione sociale.

Dal tenore importante dell'articolo 7 del Protocollo in commento si possono sviluppare differenti considerazioni e proposte; dette disposizioni, infatti, potrebbero essere materialmente "riempite" di pesante contenuto ed avere apprezzabili risvolti giuridici, anche sul piano degli appalti pubblici. L'articolo 7 resta, pertanto, ad avviso di chi scrive, il cardine di tutto l'istituto e le disposizioni in esso menzionate meritano ulteriori approfondimenti tecnici in veste propositiva per il Consiglio nazionale dei Consulenti del Lavoro e per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, in un percorso congiunto e parallelo. ■

[\*] Consulente del Lavoro - [www.sibillaconsulting.com](http://www.sibillaconsulting.com). La Dr.ssa Gianna Elena De Filippis ha vinto nel 2012 il Premio Massimo D'Antona.