

Rilevanza dell'ASSE.CO. nei contratti pubblici

di Gianna Elena De Filippis [*]

Nel precedente articolo pubblicato sul numero 13 di *Lavoro@Confronto* ed intitolato [Una importante certificazione per le aziende](#) ha avuto inizio la nostra analisi relativa a questo innovativo istituto di competenza dei Consulenti del Lavoro.

Si ricorda, infatti, che il Protocollo d'Intesa stipulato tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro in data 15/01/2014 ha formalmente dato vita alle ASSE.CO..

A due anni dalla sua "nascita", oggi, l'istituto inizia una fase di effettiva "stabilizzazione" con uno scetticismo ormai quasi superato dalle imprese e dai consulenti del lavoro stessi. I numeri sono ancora bassi^[1], la notorietà mediatica altrettanto ma alcune piccole e medie imprese hanno preso consapevolezza della rilevante premialità riconducibile alla *Asseverazione di Conformità dei rapporti di lavoro* ^[2].

Molto significativo il recente Protocollo d'Intesa stipulato tra la Regione Sicilia, Assessorato della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro e il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro in data 4 marzo 2016 a Sciacca, in provincia di Agrigento. Attraverso questo Protocollo anche in Sicilia si sviluppa un rilevante percorso di sinergie tra enti. Il Dipartimento regionale del lavoro, dell'impiego, dell'orientamento, dei servizi e delle attività formative e il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei CdL istituiscono, tra gli altri, un tavolo di lavoro congiunto, a cadenza almeno semestrale, per monitorare l'attività di rilascio delle ASSE.CO. e studiare integrazioni o modifiche al Protocollo nazionale originario.

L'ASSE.CO., in sostanza, inizia a diffondersi al meglio anche "geograficamente" grazie al ruolo propulsore degli ordini provinciali dei Consulenti del Lavoro ed inizia coesistere benissimo con le altre formule di certificazione di qualità dell'impresa.

Essa non è un evento d'impresa fine a se stesso, non è un'etichetta "ferma" ma ha ed avrebbe risvolti concreti di allettante calibro verso l'esterno ed anche verso gli enti pubblici.

Proprio riguardo al rapporto tra imprese ed enti pubblici, una disposizione di grande risonanza è contenuta nell'ultimo comma dell'articolo 7, *Effetti dell'Asse.Co.*, del citato Protocollo.

Questa disposizione stabilisce, in dettaglio, che *La ASSE.CO. può essere utilizzata da soggetti terzi, pubblici e privati, ad ogni fine ritenuto coerente con le finalità perseguite dal presente protocollo e riconducibili al riconoscimento della regolarità dei comportamenti del datore di lavoro in materia di lavoro e legislazione sociale.*



Il contenuto risulterebbe di enorme spessore e risonanza se gli enti pubblici iniziassero a valorizzare seriamente il requisito della ASSE.CO. quale requisito essenziale da richiedere alle imprese per poter partecipare alle procedure di scelta del contraente nell'affidamento e nella esecuzione di opere e lavori pubblici, servizi e forniture.

Ferma la legge n. 241/1990 e stanti il d.lgs. n. 163/2006 e il correlato regolamento attuativo D.P.R. n. 207/2010, l'affidamento e l'esecuzione di opere e lavori pubblici, servizi e forniture devono garantire la **qualità delle prestazioni** e svolgersi in rispetto dei principi di economicità, efficacia, tempestività e correttezza; vanno, altresì, rispettati i principi di libera concorrenza, parità di trattamento, non discriminazione, trasparenza, proporzionalità e pubblicità.

Il diritto amministrativo, come noto, ha insito in sé l'obiettivo prioritario ed indissolubile dello *jus promovendi salutem publicam*, oltre che dello *jus avertendi mala futura*. Nella tentata realizzazione del nobile fine di "promozione della salvezza pubblica", così tradotto in senso

letterale, in senso lato, dunque, nella tentata realizzazione di promozione del nobile fine di impulso, sostegno e garanzia del “benessere” generalizzato, ogni ente pubblico ovvero ogni ente pubblico privatizzato deve potere utilizzare gli strumenti tecnici e giuridici che certificano ed attestano la genuina attività di una impresa che vuole negoziare con esso laddove, aspetto fondamentale, l’attività o l’opera da realizzare ha ripercussioni immediate sull’utenza, alias sugli individui.

L’ampiezza degli interessi cui un ente deve assicurare tutela e soddisfacimento corrisponde alla ampiezza delle tutele garantite nella nostra Carta Costituzionale e nel notevole apparato normativo europeo ed internazionale.

L’argomento delle ASSE.CO., allora, può divenire altamente qualificante soprattutto nelle procedure di affidamento denominate “ristrette”, ovvero nelle procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture alle quali ogni operatore economico può chiedere di partecipare e in cui possono presentare un’offerta soltanto gli operatori economici **invitati** dalle stazioni appaltanti, secondo il Codice dei contratti pubblici. Alle procedure ristrette per l’affidamento dei lavori sono invitati tutti i soggetti che ne abbiano fatto richiesta e che siano in possesso dei requisiti di qualificazione previsti dal bando.

Al Capo II, artt. 34-52, *Requisiti dei partecipanti alle procedure di affidamento*, d.lgs. n. 163/2006, sono ampiamente menzionati, tra gli altri, i “requisiti di ordine generale” richiesti ai partecipanti alle procedure di affidamento.

Alcuni di questi requisiti riguardano proprio le violazioni in materia di sicurezza ed ogni altro obbligo derivante dai rapporti di lavoro (lett. e), nonché violazioni gravi di norme in materia di contributi previdenziali ed assistenziali (lett. i) e violazioni sull’inserimento lavorativo dei disabili (lett. l).

Nulla esclude che in un bando venga menzionato proprio il requisito della ASSE.CO. che è senz’altro molto ampio, sia come contenuti sia come garanzia e derivazione, provenendo da un professionista *ad hoc* abilitato (il consulente del lavoro asseveratore).

Il legislatore ha sempre avuto massima considerazione del rispetto dei vincoli lavoristici e previdenziali soprattutto quando l’impresa è chiamata alla realizzazione di attività per conto dell’ente pubblico.

Il carattere premiale del DURC, *Documento Unico di Regolarità Contributiva*, ad esempio, è stato di considerevole impatto. Nel caso in cui esso risulti negativo, infatti, pregiudica non solo l’aggiudicazione del contratto con l’amministrazione pubblica ma anche il pagamento degli stati di avanzamento lavori e prestazioni relative a servizi e forniture. Quindi, la premialità correlata all’esatto adempimento degli obblighi riguardanti i rapporti di lavoro fa sì che quell’esatto adempimento di obblighi lavoristici per l’impresa sia, in realtà, un vero e proprio atto dovuto nell’interesse proprio e, in via secondaria, nell’interesse dell’intero ordinamento giuridico.



L’articolo 40 del d.lgs. n. 163/2006 richiede, inoltre, ai soggetti esecutori di lavori pubblici una “qualificazione” rilasciata dalle SOA, *Società*

Organismi di Attestazione, qualificazione che attesti la qualità, la professionalità e la correttezza delle attività eseguite da un’impresa.

In questo contesto ovvero nella fase di accertamento dei requisiti di ordine generale di cui all’articolo 38 già menzionato, potrebbe essere inserito e richiesto il documento che dimostra l’avvenuta *Asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro*, quale “bollino” preferenziale per chi prende parte delle competizioni nel libero mercato dei servizi, delle forniture e dei lavori pubblici.

Così concludendo, si prospetta, pertanto, la necessità di “riempire” di maggiore contenuto attuativo l’ultimo comma dell’articolo 7, *Effetti dell’Asse.Co.*, del citato Protocollo. E’ un istituto potenzialmente molto utile nell’associare la premialità dell’impresa sana e onesta ad un innalzamento complessivo dei livelli di qualità del lavoro e della legalità. ■

Note

[1] Così dott. Paolo Stern, Consigliere nazionale dell’Ordine dei CdL.

[2] Vedasi Lavoro@Confronto n. 13/2016.

[*] *Consulente del Lavoro* - www.sibillaconsulting.com. La Dr.ssa Gianna Elena De Filippis ha vinto nel 2012 il Premio Massimo D’Antona