

LAVORO

# Pierluigi Rausei: “Asse.Co. non è una vera e propria asseverazione”

di Luigi Piscitelli - 7 febbraio 2014

Like 5 | +1 1 | Share 4 | Share | Commenti 0



**Il Protocollo d'intesa del 15 gennaio 2014**, denominato **Asse.Co.**, stipulato tra Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e Consiglio Nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro si iscrive in un'azione di contrasto al lavoro sommerso e irregolare e per la diffusione della cultura della legalità e la semplificazione degli adempimenti a carico delle imprese. Voce moderatamente critica verso questo provvedimento è quella di **Pierluigi Rausei**, Adapt Professional Fellow e Docente della Scuola internazionale di dottorato in formazione della persona e mercato del lavoro dell'Università degli Studi di Bergamo, al quale abbiamo chiesto di illustrarci quali, secondo lui, sono **le principali criticità** di questo provvedimento.

## Professor Rausei, può illustrare brevemente i contenuti dell'accordo Asse.Co.?

L'intesa stessa è presentata dal Ministero come *“certificazione della regolarità contrattuale delle imprese”*. In sintesi il datore di lavoro presenta (personalmente o tramite il consulente delegato) **istanza al Cno dichiarando di non aver commesso illeciti nell'anno precedente l'istanza** (per la prima richiesta alla data di presentazione dell'istanza). A questa dichiarazione si unisce quella del consulente del lavoro, previa verifica della documentazione in suo possesso, circa la sussistenza dei requisiti per il rilascio del Durc e il rispetto della contrattazione collettiva. Entrambe le dichiarazioni sono effettuate ai sensi dell'art. 76 del D.P.R. n. 445/2000, ciò significa che i dichiaranti, in caso di dichiarazioni mendaci, rispondono penalmente. Entro 30 giorni dalla presentazione dell'istanza, viene rilasciata dal Cno dei Consulenti del Lavoro o dalla Fondazione Studi, in via telematica, la *“Asse.Co. - asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro”*, con validità annuale salvo il venire meno dei requisiti. Il consulente del lavoro che ha rilasciato la dichiarazione, infatti, si obbliga a **controllare ogni quattro mesi la permanenza dei requisiti di regolarità** e nel caso vengano meno i requisiti deve comunicarlo al Cno. Il Ministero del Lavoro si è impegnato a programmare l'attività di vigilanza in via prioritaria per le sole aziende prive di asseverazione, mentre per quelle con Asse.Co. l'accertamento ispettivo potrà essere programmato solo in caso di specifica richiesta di intervento, di richiesta di accertamenti da parte di Autorità giudiziaria o amministrativa o per le verifiche a campione delle dichiarazioni rese.

## Come cambia il ruolo dei Consulenti del Lavoro alla luce di questo accordo?

Il Protocollo valorizza in modo significativo il Cno dei Consulenti del Lavoro assegnandogli un **ruolo di assoluto primo piano**, riconoscendo a esso quel ruolo di terzietà che la legge (art. 30, comma 5, della legge n. 183/2010 e art. 1, comma 256, della legge n. 266/2005) ha riconosciuto ai Consigli Provinciali dei consulenti del lavoro con la possibilità di costituire commissioni di certificazione e di conciliazione e arbitrato. Per il singolo consulente del lavoro, invece, **nasce una nuova procedura, quella di asseverazione**, rispetto alla quale l'impresa cliente può richiederli, nel contesto del rapporto libero professionale di consulenza e assistenza, di rilasciare la dichiarazione prevista e di assisterla nella predisposizione della propria dichiarazione, delegandolo a presentare l'istanza di Asse.Co., con l'obbligo di verifiche trimestrali circa la persistente validità dei contenuti delle dichiarazioni.

## Quali sono, se esistono, le principali criticità dell'accordo?

Va necessariamente evidenziato che una reale valutazione di effettività dell'intesa potrà essere operata soltanto dopo una prima sperimentazione concreta dell'istituto che ancora attende la regolamentazione attuativa. Tuttavia, in prima analisi, a me pare che Asse.Co. **non costituisca una “asseverazione” in senso proprio**, posto che tale deve dirsi il risultato di un procedimento mediante il quale un soggetto asseveratore, dotato di capacità professionale adeguata, riconosciuta e certificata, sotto la propria responsabilità diretta, personale e professionale, certifica e attesta stati, fatti o qualità di un soggetto asseverato, riscontrabili sulla base della documentazione e sulla scorta di una verifica di fatto svolta secondo le proprie capacità tecnico-giuridiche. Qui invece **ad asseverare in senso tecnico sarà il Cno**

**dei Consulenti del Lavoro, o la Fondazione Studi per esso**, mentre il professionista che potrebbe asseverare si limita a rendere una dichiarazione e a effettuare controlli quadrimestrali successivi. **Manca poi una necessaria previsione di carattere legale**, giacché con un Protocollo d'Intesa ci si propone di conseguire effetti simili a quelli della certificazione prevista dal D.Lgs. n. 276/2003, estesi però su aspetti ben diversi dalla qualificazione dei contratti di lavoro. Con un soggetto asseveratore prossimo all'azienda e una puntuale previsione legislativa, in effetti, l'istituto potrebbe consentire di ottenere rapidamente una valida constatazione di specifici fatti giuridicamente rilevanti, al fine di favorire e semplificare le procedure di accertamento verso il soggetto asseverato da parte della pubblica amministrazione (compresi ovviamente gli organi di vigilanza la cui attività non dovrebbe essere limitata dall'asseverazione, ma semplificata e, quindi, accelerata) e dei privati con finalità di controllo (semplificando concretamente e in maniera sostanziale il sistema delle responsabilità solidali nella filiera degli appalti).

### Quali effetti avrà la asseverazione sul ruolo degli ispettori?

Come accennato prima gli ispettori del lavoro potranno effettuare attività ispettiva sulle aziende asseverate **soltanto se a monte dell'ispezione c'è una richiesta di intervento specifica**, oppure una richiesta di accertamenti da parte di una Autorità giudiziaria o amministrativa, ovvero se l'accertamento è finalizzato alle verifiche a campione delle dichiarazioni rese nella procedura di asseverazione. Pertanto in occasione di attività ispettiva "a vista" il personale ispettivo dovrà **verificare previamente sul sito istituzionale del Ministero se l'azienda che si sta per ispezionare è inserita nell'elenco dei datori di lavoro** che hanno ottenuto la Asse.Co., aggiornato ogni quindici giorni. A fronte di questo ruolo riconosciuto a una attività propria dell'organismo di vertice di un ordine professionale, la Risoluzione del Parlamento europeo del 14 gennaio 2014 riconosce le ispezioni sul lavoro come efficace strategia per migliorare le condizioni di lavoro in Europa e valorizza il ruolo delle organizzazioni e associazioni sindacali, specificamente evidenziando, fra le misure a livello nazionale, nel contesto dei principi alla base dell'efficacia delle ispezioni sul lavoro, che *"anche se le ispezioni sul lavoro rappresentano una funzione di diritto pubblico che deve essere svolta esclusivamente da uffici pubblici e indipendenti, ciò non deve precludere la possibilità che gli ispettori del lavoro siano assistiti da rappresentanti delle parti sociali"* (punto 1), aggiungendo poi che *"le parti sociali hanno l'importante funzione di cercare di assicurare, in conformità con le disposizioni e prassi nazionali, l'osservanza delle norme vigenti"* e invitando *"gli Stati membri ad assicurare il coinvolgimento delle parti sociali nella definizione e articolazione dei piani ispettivi nazionali e nelle ispezioni stesse"* (punto 19).

### Come si combina questo accordo con il nuovo codice di comportamento degli ispettori appena redatto dal Ministero del Lavoro?

Nella stessa giornata del 15 gennaio 2014 in cui è stata firmata l'intesa per l'Asse.Co. il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali con proprio Decreto ha adottato il nuovo *"Codice di comportamento ad uso degli ispettori del lavoro"*. Due sono le disposizioni che sembrano collegare l'intesa sulla asseverazione al nuovo codice deontologico del personale ispettivo: l'art. 4 del Codice, rubricato "Programmazione dell'attività", in base al quale **gli ispettori devono osservare il programma di lavoro realizzato secondo le modalità impartite dal Ministero del Lavoro**, quindi non sottoporre a ispezione le aziende asseverate se non nei casi prima ricordati, e il successivo art. 5 ("Preparazione dell'ispezione") il quale stabilisce che **il personale ispettivo deve raccogliere, in base alla tipologia di ispezione, tutte le informazioni sull'azienda** da ispezionare, compresa naturalmente la circostanza dell'essere asseverata.

### Come giudica l'attuale situazione economica italiana? Quali sono le prospettive per l'occupazione?

Qualche piccolo e timido segnale statistico sembra indicare che il sistema economico del nostro Paese sia pronto ad agganciare una possibile ripresa, ma **i dati sul fronte degli occupati e dei disoccupati sono purtroppo tali da far temere una ripresa debole e fragile**, perché sganciata da un indispensabile slancio per una nuova occupazione. I dati dei prossimi mesi potranno dire qualcosa di più sulle prospettive concrete, ciò che è fin d'ora indubbio, tuttavia, è che un dato positivo sull'occupazione potrà derivare da tre fattori sinergicamente coordinati fra loro: un **forte investimento per la riduzione dei costi d'impresa** (a partire dall'energia e dal peso fiscale del lavoro), un **robusto intervento di semplificazione e di de-burocratizzazione sulle imprese** con abbattimento degli oneri informativi e documentali (un piccolo esempio sul lavoro: la comunicazione preventiva obbligatoria di assunzione, al fine di assolvere all'esigenza di contrastare il lavoro sommerso, potrebbe ridursi a: codice fiscale di datore di lavoro e lavoratore, data di assunzione e tipo di rapporto di lavoro), una attenta e aperta azione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle associazioni datoriali per costruire **un sistema di relazioni sindacali maturo che scommetta sulla corresponsabilità e sulla partecipazione dei lavoratori** nella condivisione dei progetti dell'impresa (per esempio muovendo da intese collettive di prossimità aziendali o territoriali, come si sta facendo in queste settimane a Pordenone con la proposta di "laboratorio per una nuova competitività industriale"). A questi fattori dovrebbe poi dare stimolo anche **un lavoro di semplificazione del quadro regolatorio** che rilanci realmente l'apprendistato come contratto di ingresso nel mercato del lavoro, magari collegandolo all'addestramento aziendale anziché alla formazione professionale (sganciandolo così dalle secche di una variopinta legislazione regionale, nelle more di una lungamente attesa riforma del Titolo V della Costituzione), e rimedi ai troppi errori della legge n. 92/2012, dal caos sul sistema sanzionatorio per i

licenziamenti individuali alla antropologia negativa che caratterizza le norme sul lavoro non subordinato, dallo snaturamento dei contratti di lavoro intermittente e accessorio ai nuovi oneri gestionali ed economici introdotti a carico delle imprese (per esempio il ticket per i licenziamenti o l'obbligo di convalida generalizzato per dimissioni e risoluzioni consensuali).

A questo proposito potrebbe interessarti anche [Paolo Stern: "Con Asse.Co. il consulente del lavoro assume un ruolo sociale"](#)

**Luigi Piscitelli**

[@L\\_Piscitelli](#)

*\*Le considerazioni contenute nelle risposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'intervistato e non impegnano in alcun modo l'Amministrazione alla quale appartiene.*

---