

Come noto il 15 gennaio 2014 è stato sottoscritto il [protocollo d'intesa](#) tra il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, dal quale scaturisce l'Asseverazione di Conformità dei rapporti di lavoro, ASSE.CO.

L'argomento, subito dopo e pur in attesa di conoscere le modalità operative, è stato già affrontato su questo Bollettino evidenziando validamente posizioni diverse (si veda A. Caruso, P. Rausei, [ASSE.CO. al via: ma è vera asseverazione?](#), in *Bollettino ADAPT*, 2014, n. 3 così come si veda P. Stern, [Il sistema di asseverazione dei Consulenti del lavoro: Asse. Co.](#), in *Bollettino ADAPT*, 2014, n. 4).

L'impatto della nuova asseverazione è tutta da misurare, soprattutto nel momento in cui più voci invocano semplificazione, ma uno dei principali dubbi è come esso si pone nei confronti della "certificazione dei rapporti di lavoro". Sicuramente "alternativi" per cui il quadro sinottico che segue vuole tendere a porre in evidenza i due "istituti" nella speranza che ciò sia utile. Al quadro sinottico segue la normativa di riferimento ivi compreso il protocollo d'intesa con i richiami (anche in termini di sanzioni) previsti.

Nella consapevolezza che rimangono da chiarire alcuni aspetti dell'ASSE.CO. che attengono in primo luogo al ruolo di "asseveratore" e alla sua responsabilità e ciò in quanto, in buona percentuale, pur svolgendo per l'impresa il servizio di payroll, non è presente in azienda al fine di avere contezza che gli elementi retributivi inseriti nel LuL siano rispondenti alle prestazioni. O ancor più allorquando deve dichiarare "che l'impresa è in possesso dei requisiti di rilascio del DURC" nella considerazione che per esso sono richiesti elementi diversi dalla mera regolarità contributiva (quali quelle *in materia di tutela delle condizioni di lavoro* pure previste nelle richiamate *disposizioni in materia*, ... D.M. 24 ottobre 2007 gestito in azienda da altro consulente per la sicurezza). Chiarimenti, che potranno trovare spazio nella regolamentazione operativa, per superare preoccupazioni di responsabilità. Elementi questi, salvo l'ipotesi di errore tecnico in merito alla qualificazione del rapporto, non presenti nella certificazione.

Sul piano ispettivo la [Direttiva Sacconi](#) indicava che «Nella propria opera di direzione e coordinamento la Direzione Generale per l'attività ispettiva dovrà tenere conto, anche al fine di ottimizzare le risorse disponibili, della presenza di ... forme di controllo istituzionale alternative

(come le sedi di certificazione dei contratti di lavoro e di appalto), riservando una particolare attenzione alle situazioni che sono totalmente esenti da controllo o verifica preventiva» divenendo più incisivo nelle Verifiche sulle collaborazioni coordinate e continuative e sulle associazioni in partecipazione con apporto di lavoro laddove precisava di «concentrare l'accertamento ispettivo esclusivamente su quelli che non siano già stati sottoposti al vaglio di una delle commissioni di certificazione di cui all'articolo 76 del decreto legislativo n. 276 del 2003, in quanto positivamente certificati o ancora in fase di valutazione, salvo che non si evinca con evidenza immediata e non controvertibile la palese incongruenza tra il contratto certificato e le modalità concrete di esecuzione del rapporto di lavoro». Negli appalti poi impegnava a svolgere «L'attività investigativa, ...sui contratti che non sono stati oggetto di certificazione».

Nell'ultima [Direttiva Giovannini](#) (per un approfondimento si [veda](#) Anna Rita Caruso e Pierluigi Rausei, *Il nuovo codice deontologico per gli ispettori del Ministero del lavoro*, Working Paper ADAPT, 2014, n. 149) non si rinviene alcun riferimento né alla certificazione né, forse anche perché emanata lo stesso giorno della sottoscrizione del protocollo sull'asseverazione, all'Asse.Co. salvo che l'una e l'altra siano da ricondurre all'art. 4 (*Programmazione dell'attività*) prevedendo che «Il personale ispettivo osserva il programma di lavoro realizzato secondo le specifiche modalità impartite dall'Amministrazione» le cui *indicazioni ... sono da considerarsi formale disposizione nonché, ordine di servizio Programmazione* che, a mente dell'art. 14, 1° comma, l. d) del decreto-legge 23 dicembre 2013, n. 145 in vigore dal 24 dicembre 2013, investe anche il *personale ispettivo degli Enti Pubblici che gestiscono forme di assicurazioni obbligatorie*.

La conversione del decreto-legge potrebbe costituire occasione per dar *piena forza legale* (al pari della certificazione dei rapporti di lavoro giusta la previsione ex-art. 5, let. e) legge n. 30/2003) all'asseverazione per tenerne conto in sede di *programma di lavoro*, e non solo. D'altronde la stessa "White List" (art. 4) imporrebbe una previsione normativa al pari della medesima prevista per i fornitori, prestatori di servizi ed esecutori di lavori non soggetti a tentativo di infiltrazione mafiosa (legge 6 novembre 2012, n. 190, art. 1 commi 52 - 56; [DPCM 18 aprile 2013](#), in G.U. del 15 luglio 2013). Una previsione normativa che, superati i dubbi operativi, potrebbe, nell'ottica della semplificazione, sostituire il DURC al pari della certificazione antimafia per le imprese iscritte nell'elenco dell'art. 4 (vedi normativa cit.).

Quadro sinottico

	Certificazione dei contratti di lavoro	Asseverazione di conformità -ASSE.CO.
normativa	d.lgs. 10.9.2003, n. 276 – Titolo VIII – Procedure di certificazione Capo I – Certificazione dei contratti di lavoro – Artt. 75 e segg.	Protocollo di intesa 15.1.2014
finalità	<i>ridurre il contenzioso in materia di lavoro</i> certificazione dei contratti di lavoro; il contenzioso in materia di	<i>al fine realizzare un più efficace utilizzo delle risorse ispettive disponibili, ... l'attività di vigilanza sarà orientata in via assolutamente prioritaria nei confronti delle imprese prive della ASSE.CO.</i>
ambito di applicazione	la certificazione riguarda i <i>contratti in cui sia dedotta, direttamente o indirettamente, una prestazione di lavoro</i> . Estesa alla <i>procedura di certificazione all'atto di deposito del regolamento interno riguardante la tipologia dei rapporti attuati da una cooperativa</i>	l'Asseverazione osserva i <i>rapporti di lavoro</i> avuto riguardo alle <i>materie indicate nell'allegato tecnico</i> (rispetto delle regole sul <i>Lavoromminorile, Tempi di lavoro, Lavoro "nero", Salute e sicurezza del lavoro, sui Contratti collettivi di lavoro e sui requisiti di rilascio del DURC</i>)
efficacia	l'atto di certificazione ha <i>piena forza legale</i> (art. 5, let. e) legge n. 30/2003) i cui effetti <i>permangono, anche verso i terzi, fino al momento in cui sia stato accolto, con sentenza di merito, uno dei ricorsi giurisdizionali esperibili ai sensi dell'articolo 80, fatti salvi i provvedimenti cautelari.</i> (art. 79 del d.lgs. 276/2003)	<i>al fine realizzare un più efficace utilizzo delle risorse ispettive disponibili, orienterà l'attività di vigilanza in via assolutamente prioritaria nei confronti delle imprese prive della ASSE.CO.</i> validità annuale, con verifica quadrimestrale, <i>salvo il venir meno dei requisiti</i> che ne hanno consentito l'emissione e salvo che non intervenga <i>specific richiesta di intervento, indagine demandata dall'A.G. o da altra Autorità amministrativa, controlli a campione sulla veridicità delle dichiarazioni in base alla disciplina vigente.</i>
organi preposti	abilitate alla certificazione sono le <i>"Commissioni di certificazione"</i> istituite presso il Ministero del Lavoro, consigli provinciali dei Consulenti del Lavoro, enti bilaterali, direzione provinciale del lavoro ed università pubbliche/private e fondazioni universitarie;	l'ASSE.CO. è rilasciata dal Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, anche per il tramite della Fondazione Studi, entro 30 giorni dall'istanza (in attesa del regolamento)
procedura	<i>carattere volontario e sperimentale della procedura di certificazione</i> (art. 5, let. a) legge n. 30/2003) e consegue obbligatoriamente a una istanza scritta in comune dalle parti;	<i>su istanza volontaria del datore di lavoro che intende ottenere l'asseverazione ... presentata al Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, anche a mezzo di Consulente del lavoro appositamente delegato.</i>
ricorsi	contro l'atto di certificazione, le parti del contratto di lavoro e terzi possono proporre ricorso presso l'autorità giudiziaria nei seguenti casi: <i>erronea qualificazione del contratto; difformità, vizi del consenso</i>	

**profili di
responsabilità**

può sussistere nell'ipotesi di errore tecnico in merito alla qualificazione del rapporto

Il datore di lavoro, il soggetto delegato alla gestione del personale nonché il Consulente del Lavoro che rilasciano dichiarazioni non veritiere, a corredo dell'istanza, sono responsabili penalmente ai sensi del d.P.R. n. 445/2000.

la responsabilità del prestatore d'opera intellettuale è regolata in generale dall'art. 1176 cod. civ. (cui si collega l'attenuazione di cui all'art. 2236 c.c.), in particolare 2° co., il quale fa obbligo al professionista di usare la diligenza media, da valutarsi con riguardo alla natura dell'attività esercitata. La colpa professionale (negligenza, imperizia o imprudenza) deve essere pertanto valutata

Angelo Vitale

ADAPT Professionale Fellow

@VitaleAngelo

Scarica il pdf 