

La lente sul fisco

L'Aggiornamento Professionale on-line



Sede Legale - Via San Pio V n. 27 - 10125 Torino (TO)
Reg. Imprese di Torino n. REA 1144054
Sede operativa - Via Bergamo n. 25 - 24035 Cumo (BG)
P.IVA e C.F. 10565750014

Uffici - Tel. 035.4376262 - Fax 035.62.22.226
E-mail: info@alservizi.it
www.lalentesulfisco.it

N.38

del 31.01.2014



La Memory

A cura di **Roberto Camera**
Funzionario della DTL Modena (1)

La nuova asseverazione dei Consulenti del Lavoro alle aziende sulla regolarità in materia di lavoro

Il Ministero del Lavoro ed il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del lavoro hanno sottoscritto un protocollo d'intesa con il quale questi ultimi possono asseverare la regolarità delle imprese in materia di lavoro e di legislazione sociale. Ciò permetterà alle aziende di avere un occhio di riguardo da parte degli organi di vigilanza del Ministero del Lavoro in quanto hanno ricevuto, da un organo considerato terzo tra le parti e professionalmente competente, un bollino di conformità alle disposizioni di legge in materia di lavoro.

Premessa

Il Ministero del Lavoro, in data 15 gennaio 2014, ha stipulato un Protocollo d'Intesa con l'Ordine dei Consulenti del lavoro affinché gli stessi consulenti possano asseverare, nei confronti degli organi di vigilanza, la regolarità dei datori di lavoro, sia essi imprese o professionisti, in materia di contribuzione e di retribuzione.

I presupposti ai quali mira il protocollo d'intesa sono quelli di realizzare un sistema volto a garantire una maggiore efficienza del mercato del lavoro attraverso

1 Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

una azione di contrasto al lavoro sommerso; inoltre, viene considerato **fondamentale l'attività di prevenzione e promozione della normativa in materia di lavoro e di legislazione sociale,** anche attraverso soggetti pubblici qualificati, quali per l'appunto i consulenti del lavoro, che operano nel mercato del lavoro.

OSSERVA

E proprio l'opera sinergica di questi due soggetti in prima linea per la prevenzione e promozione della normativa in materia di lavoro, sono alla base dello sviluppo di una cultura della legalità anche attraverso questo **processo di asseverazione di regolarità delle imprese,** volto ad **evidenziare la conformità dei comportamenti delle stesse aziende alle disposizioni in materia di lavoro.**

ASSE.CO

L'assicurazione di regolarità del consulente, denominata **ASSE.CO.**, potrà essere **richiesta tramite una istanza da parte del datore di lavoro, anche a mezzo del proprio Consulente del lavoro appositamente delegato,** che ne richiede il rilascio al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, anche attraverso la propria Fondazione Studi.

OSSERVA

Detta attestazione potrà certificare la regolarità del rispetto di una serie di norme in materia di lavoro in capo al datore di lavoro e riferite a tutti i lavoratori subordinati e parasubordinati.

Gli elementi essenziali

All'interno della **richiesta di asseverazione, effettuata dal datore di lavoro o dal suo consulente,** sono previsti alcuni **elementi essenziali** che possiamo così sintetizzare:

1. **Dichiarazione di responsabilità del datore di lavoro** o del soggetto delegato alla gestione del personale, in ordine alla non commissione di illeciti nelle materie sopraindicate.
 - a. Le materie che formano oggetto della dichiarazione di responsabilità sono previste nell'allegato 1 del protocollo di intesa e sono sinteticamente queste:
 - i. **Lavoro minorile**

1. Rispetto dei limiti di età,
 2. Rispetto del divieto di adibizione degli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'Allegato I della L. n. 977/1967,
 3. Rispetto dell'obbligo di sorveglianza sanitaria,
 4. Rispetto del divieto di lavoro notturno,
 5. Rispetto dell'orario di lavoro,
- ii. **Orario di lavoro,**
1. Rispetto della durata dell'orario di lavoro,
 2. Rispetto dei limiti in materia di lavoro straordinario,
 3. Rispetto della disciplina sul computo e sui compensi per lavoro straordinario,
 4. Rispetto della disciplina sui riposi giornalieri,
 5. Rispetto della disciplina sui riposi settimanali,
 6. Rispetto della disciplina in materia di ferie annuali,
 7. Rispetto dei limiti di Lavoro notturno,
 8. Rispetto delle disposizioni in materia di valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni,
 9. Rispetto del divieto di adibizione delle donne al lavoro durante i periodi c.d. protetti.
- iii. **Lavoro "nero"**
1. Rispetto della disciplina in materia di corretta instaurazione di rapporti di lavoro subordinato
- iv. **Salute e sicurezza sul lavoro**
1. Assenza di provvedimenti di carattere sanzionatorio in materia di salute e sicurezza del lavoro;

OSSERVA

Nel caso di prima istanza della richiesta dell'ASSE.CO, la dichiarazione dovrà fare riferimento alla data di presentazione della domanda;

Nel caso di ripetizione della istanza, la dichiarazione si riferisce all'anno precedente quello dell'istanza.

2. **Dichiarazione di responsabilità del Consulente del lavoro** che ha ricevuto l'incarico di effettuare la richiesta di asseverazione dal datore di lavoro, in ordine alla verifica della sussistenza dei requisiti per il rilascio del DURC (Documento Unico di Regolarità Contributiva) e cioè la regolarità contributiva in capo all'azienda ed al rispetto della contrattazione collettiva.

- a. **I Consulenti del Lavoro abilitati al rilascio della dichiarazione sono esclusivamente quelli in possesso dei requisiti individuati dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro**, tra cui quelli che seguiranno percorsi di formazione obbligatoria dei Consulenti del Lavoro sulle procedure di asseverazione, individuati dallo stesso Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, per il tramite della Fondazione Studi;
 - b. **La dichiarazione, in questo caso, viene rilasciata sulla base delle evidenze documentali in possesso del datore di lavoro e dello stesso consulente del lavoro e tenendo conto delle previsioni dei contratti collettivi, anche di secondo livello;** in particolare:
 - i. **Contratti collettivi:**
 1. Rispetto della parte economico-normativa dei contratti collettivi nazionali e, ove applicabili, di quelli di secondo livello.
 - ii. **Regolarità contributiva**
 1. Rispetto dei requisiti per il rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC).
 - iii. **Corresponsione della retribuzione²**
 1. Effettiva corresponsione ai lavoratori delle somme indicate nei prospetti paga laddove il professionista sia munito della relativa delega da parte del datore di lavoro.
 - c. **Il Consulente del lavoro che ha rilasciato la dichiarazione dovrà verificare ogni quattro mesi la permanenza dei presupposti della stessa dichiarazione.** Nel caso in cui verifichi il venir meno degli stessi, è obbligato a darne immediata comunicazione al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro. In caso di omissione della predetta comunicazione il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro comunica tempestivamente il fatto all'Ordine provinciale di appartenenza del Consulente del lavoro, ai fini dell'apertura del procedimento disciplinare; in tale ipotesi è sospesa la possibilità di rilascio della dichiarazione sino alla conclusione del procedimento stesso.
3. **Dichiarazione di disponibilità, da parte del datore di lavoro,** alla pubblicazione dei propri dati nell'elenco delle imprese in possesso della ASSE.CO.
 - a. Sui siti internet del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e del Ministero del Lavoro sarà pubblicato, e sarà liberamente consultabile, l'elenco dei datori di lavoro che hanno ottenuto la ASSE.CO. È previsto, inoltre, anche un aggiornamento con cadenza almeno quindicinale.
 - b. L'elenco sarà aggiornato, almeno con cadenza quindicinale, in relazione al possesso dei requisiti di rilascio della ASSE.CO.

² Operante esclusivamente nel caso di delega specifica rilasciata dal datore di lavoro al consulente del lavoro per la corresponsione delle retribuzioni

La procedura **Il rilascio dell'asseverazione avverrà esclusivamente in modalità telematica e previo verifica della regolarità delle imprese in materia di contribuzione e di retribuzione.**

Dalla data della richiesta, la consegna della certificazione dovrà avvenire entro 30 giorni ed avrà validità annuale, dalla data di rilascio, salvo il venir meno dei requisiti per il suo rilascio.

Dichiarazioni non veritiere

Ma **cosa succede** se uno dei soggetti deputati a sottoscrivere le dichiarazioni di responsabilità richieste per il rilascio dell'asseverazione (datore di lavoro, soggetto delegato alla gestione del personale o consulente del lavoro), **rilascia dichiarazioni non veritiere?**

Riprendendo le **indicazioni del D.P.R. n. 445/2000**, il protocollo prevede una **responsabilità penale in capo a questi soggetti**; inoltre, **se la dichiarazione mendace**, verificata con una condanna definitiva per un reato per il quale la legge commina la pena della reclusione non inferiore nel minimo a due anni o nel massimo a cinque anni, **è fornita proprio dal consulente del lavoro, a questi è applicata la sanzione della radiazione dall'albo dei consulenti.**

Infine, indipendentemente dalla sentenza definitiva di condanna, **con la sola apertura di un procedimento giudiziario, nel caso di false dichiarazioni e sino alla conclusione del procedimento stesso, il consulente viene sospeso dalla possibilità di rilasciare la dichiarazione di responsabilità prevista nella procedura di asseverazione.**

OSSERVA



Tutti i provvedimenti adottati dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro al Consulente indagato o condannato per dichiarazioni mendaci, vengono inviati, per conoscenza al Ministero del Lavoro.

Gli effetti dell'asseverazione

Vediamo ora quali sono **gli effetti, per l'azienda, al rilascio dell'asseverazione.**

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro, al fine di realizzare un più efficace utilizzo delle risorse ispettive disponibili, ha intenzione di orientare l'attività di vigilanza prioritariamente nei confronti delle imprese prive di asseverazione.

Le eccezioni riguarderanno l'eventualità che la **verifica ispettiva sia stata prevista a seguito:**

- di specifica **richiesta di intervento;**
- di **indagine demandata dall'Autorità Giudiziaria** o da altra Autorità amministrativa;
- di **controlli a campione** sulla veridicità delle dichiarazioni in base alla disciplina vigente.

Inoltre, fermo restando la disciplina in materia di **responsabilità solidale, l'asseverazione potrà essere utilizzata nell'ambito degli appalti privati ai fini della verifica della regolarità delle imprese.** Anche in questo caso, il Ministero del Lavoro ha evidenziato che il proprio personale ispettivo dovrà tener conto, nell'ambito di eventuali accertamenti ispettivi in materia, del possesso dell'asseverazione da parte dell'azienda.

Durata del protocollo

La durata iniziale del protocollo è di due anni. Ogni sei mesi le parti firmatarie dell'accordo si riuniranno al fine di monitorare l'attività di rilascio della ASSE.CO., di apportare eventuali integrazioni o modifiche, nonché di valutare l'opportunità di iniziative congiunte di tipo formativo e informativo.

Schede di sintesi

Elementi che formano oggetto della dichiarazione da parte del legale rappresentante o del soggetto delegato alla gestione del personale			
Materia	Oggetto	Descrizione	Normativa
Lavoro minorile	Rispetto dei limiti di età	L'istruzione impartita per almeno dieci anni è obbligatoria ed è finalizzata a consentire il conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale di durata almeno triennale entro il diciottesimo anno di età. L'età per l'accesso al lavoro è conseguentemente elevata da quindici a sedici anni.	Art. 1, comma 622, Legge n. 296/2006
	Rispetto del divieto di adibizione degli adolescenti alle lavorazioni, ai	È vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'Allegato I (ad es.	Art. 6, comma 1, L. n. 977/1967

	processi e ai lavori indicati nell'Allegato I della L. n. 977/1967	processi e lavori che espongono ai seguenti agenti: agenti fisici, agenti biologici, agenti chimici ecc.).	
	Rispetto dell'obbligo di sorveglianza sanitaria	I bambini nei casi di cui all'articolo 4, co.2, e gli adolescenti, possono essere ammessi al lavoro purché siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti a seguito di visita medica ³ .	Art .8, comma 1, L. n. 977/1967
	Rispetto del divieto di lavoro notturno	È vietato adibire i minori al lavoro notturno, salvo quanto disposto dall'articolo 17.	Art. 15, comma 1, L. n. 977/1967
	Rispetto dell'orario di lavoro	Per i bambini, liberi da obblighi scolastici, l'orario di lavoro non può superare le 7 ore giornaliere e le 35 settimanali. Per gli adolescenti l'orario di lavoro non può superare le 8 ore giornaliere e le 40 settimanali.	Art. 18, L. n.977/1967
	Rispetto della massima durata dell'orario di lavoro	La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.	Art. 4, comma D.Lgs. n. 66/2003
	Rispetto dei limiti in materia di lavoro straordinario	Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. In difetto di disciplina collettiva	Art. 5, commi 1e 3, D.Lgs. n. 66/2003

³ La L. n. 98/2013 ha disposto, con l'art. 42, co 1, lett. b), che, fermi restando gli obblighi di certificazione previsti dal D.Lgs.n.81/2008 per i lavoratori soggetti a sorveglianza sanitaria, è abrogata, limitatamente alle lavorazioni non a rischio, la disposizione concernente l'obbligo del certificato di idoneità per l'assunzione di cui al presente articolo.

Tempi di lavoro		applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali.	
	Rispetto della disciplina sul computo e sui compensi per lavoro straordinario	Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro.	Art.5, comma D.Lgs. n. 66/2003
	Rispetto della disciplina sui riposi giornalieri	Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore. Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.	Art. 7, D.Lgs. 66/2003
	Rispetto della disciplina sui riposi settimanali	Il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'articolo 7. Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni.	Art. 9, comma D.Lgs. n. 66/2003
	Rispetto della disciplina in materia	Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del	Art. 10, comma D.Lgs. n.

	di ferie annuali	c.c., il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a 4 settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'art.2, co 2, va goduto per almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, nel corso dell'anno di maturazione e, per le restanti due settimane, nei 18 mesi successivi al termine dell'anno di maturazione.	66/2003
	Rispetto dei limiti di Lavoro notturno	L'orario di lavoro dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore, salva l'individuazione da parte dei contratti collettivi, anche aziendali, di un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite.	Art. 13, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003
	Rispetto delle disposizioni in materia di valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni	La valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni deve avvenire a cura e a spese del datore di lavoro, o per il tramite delle competenti strutture sanitarie pubbliche di cui all'articolo 110 per il tramite del medico competente (...), attraverso controlli preventivi e periodici, almeno ogni due anni, volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono	Art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003

		adibiti i lavoratori stessi.	
	Rispetto del divieto di adibizione delle donne al lavoro	Divieto di adibire le donne al lavoro, dalle 24 alle ore 6, dall'accertamento dello stato di gravidanza fino al compimento di un anno di età del bambino; divieto di adibire al lavoro notturno le categorie di lavoratrici e lavoratori di cui alle lettere a), b) c), dell'articolo 11, comma 2, nonostante il loro dissenso espresso in forma scritta e comunicato al datore di lavoro entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione.	Art. 18 bis, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003
Lavoro "nero"	Rispetto della disciplina in materia di corretta instaurazione di rapporti di lavoro subordinato	Impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato.	Art. 3, comma 3, D.L. n. 12/2002 (conv. da L. n. 73/2002)
Salute e sicurezza del lavoro	Assenza di provvedimenti di carattere sanzionatorio in materia di salute e sicurezza del lavoro	Tutte le disposizioni in materia di salute e sicurezza del lavoro presidiate da sanzione penale.	D.Lgs. n. 81/2008, D.Lgs. n. 298/1999, D.Lgs. n. 272/1999, D.Lgs. n. 271/1999, D.Lgs. n. 230/1995, D.P.R. n. 320/1956, ecc

Elementi che formano oggetto della dichiarazione da parte del consulente del lavoro

Materia	Oggetto	Descrizione
Contratti collettivi	Rispetto della parte economico-normativa dei	Qualora richiesto dal Legislatore, i contratti

	<p>contratti collettivi nazionali e, ove applicabili, di quelli di secondo livello.</p>	<p>collettivi da rispettare sono quelli sottoscritti dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale</p> <p>Gli elementi del contratto collettivo che occorre rispettare ai fini della dichiarazione sono i seguenti :</p> <ul style="list-style-type: none"> → retribuzione tabellare → tredicesima mensilità → quattordicesima mensilità (ove prevista) → retribuzione per prestazioni straordinarie/supplementari → scatti di anzianità → permessi retribuiti.
<p>Regolarità contributiva</p>	<p>Rispetto dei requisiti per il rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)</p>	<p>Va dichiarato che l'impresa è in possesso dei requisiti di rilascio del DURC alla data di sottoscrizione della dichiarazione. A tal fine si tiene conto delle disposizioni in materia, ivi comprese le disposizioni di cui all'art. 5, commi 2 e 3 ,del D.M. 24 ottobre 2007 ai sensi del quale</p> <p><i>"2. La regolarità contributiva sussiste inoltre in caso di:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a. richiesta di rateizzazione per la quale l'Istituto competente abbia espresso parere favorevole;</i> <i>b. sospensioni dei pagamenti a seguito di disposizioni legislative;</i> <i>c. istanza di compensazione</i>

		<p><i>per la quale sia stato documentato il credito.</i></p> <p><i>3. La regolarità contributiva nei confronti della Cassa edile sussiste in caso di:</i></p> <p><i>a. versamento dei contributi e degli accantonamenti dovuti, compresi quelli relativi all'ultimo mese per il quale è scaduto l'obbligo di versamento all'atto della richiesta di certificazione;</i></p> <p><i>b. dichiarazione nella denuncia alla Cassa edile, per ciascun operaio, di un numero di ore lavorate e non lavorate non inferiore a quello contrattuale, specificando le causali di assenza;</i></p> <p><i>c. richiesta di rateizzazione per la quale la Cassa competente abbia espresso parere favorevole".</i></p>
<p>Corresponsione della retribuzione (4)</p>	<p>Effettiva corresponsione ai lavoratori delle somme indicate nei prospetti paga laddove il professionista sia munito della relativa delega da parte del datore di lavoro</p>	<p>Il professionista che proceda alla corresponsione delle retribuzioni indicate nei prospetti paga dichiara, laddove sia lui stesso incaricato di tale adempimento in forza di una delega da parte del datore di lavoro, di aver correttamente provveduto.</p>

Copyright© La Lente sul Fisco

4 Operante esclusivamente nel caso di delega specifica rilasciata dal datore di lavoro al consulente del lavoro per la corresponsione delle retribuzioni