



**Ministero del Lavoro e delle  
Politiche Sociali**



**Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**

**Partenza - Roma, 15/01/2014  
Prot. 31 / 0000169**



**Consiglio Nazionale dell'Ordine  
dei Consulenti del Lavoro**

## **PROTOCOLLO D'INTESA**

**CONSIDERATO** che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali mira a realizzare un sistema volto a garantire una maggiore efficienza del mercato del lavoro attraverso una azione di contrasto al lavoro sommerso e irregolare;

**CONSIDERATO** che, nell'ambito della riforma dell'attività ispettiva, assume un particolare rilievo l'attività di prevenzione e promozione della normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, anche attraverso soggetti pubblici qualificati che operano nel mercato del lavoro;

**CONSIDERATO** che l'articolo 30, comma 5, della L. n. 183/2010, nel modificare l'articolo 76, comma 1, lettera c-ter), del D.Lgs. n. 276/2003, riconosce il ruolo di terzietà assolto dall'Ordine dei Consulenti del Lavoro, assegnando ai Consigli Provinciali la facoltà di costituire le commissioni di certificazione dei contratti, nonché di conciliazione e arbitrato dei rapporti di lavoro;

**CONSIDERATO** che in Italia operano circa 1.600.000 imprese con dipendenti, per un totale di circa 13.000.000 di rapporti di lavoro ed i Consulenti del Lavoro assistono circa 1 milione di imprese e gestiscono circa 7.000.000 di rapporti di lavoro;

**VALUTATA** la possibilità per il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ed il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di operare in sinergia ai fini dello sviluppo e la diffusione della cultura della legalità, definendo un processo di asseverazione di regolarità delle imprese volto ad evidenziare la conformità dei comportamenti delle stesse alle disposizioni in materia di lavoro e legislazione sociale;

## **CONVENGONO QUANTO SEGUE**

### **Articolo 1**

#### **Asseverazione di conformità – ASSE.CO.**

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, anche per il tramite della sua Fondazione Studi, rilascia l'Asseverazione di Conformità dei rapporti di lavoro – d'ora innanzi definita ASSE.CO. – in relazione alle materie indicate nell'allegato tecnico, che costituisce parte integrante del presente protocollo e con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato e parasubordinato instaurati presso i datori di lavoro.

### **Articolo 2**

#### **Istanza di rilascio della ASSE.CO.**

La ASSE.CO. è rilasciata esclusivamente su istanza volontaria del datore di lavoro che intende ottenere l'asseverazione. L'istanza è presentata al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, anche a mezzo di Consulente del lavoro appositamente delegato.

Elementi essenziali dell'istanza sono:

a) la dichiarazione di responsabilità, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, rilasciata dal datore di lavoro ovvero dal soggetto delegato alla gestione del personale, in ordine alla non commissione di illeciti indicati nell'allegato tecnico di cui all'articolo 1; tale dichiarazione si riferisce all'anno precedente l'istanza; solo per i datori di lavoro che richiedono per la prima volta l'ASSE.CO. la dichiarazione fa riferimento all'assenza di condotte illecite indicate dall'allegato tecnico di cui all'articolo 1 alla data di presentazione dell'istanza;

b) la dichiarazione di responsabilità, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, del Consulente del Lavoro che ha ricevuto l'incarico dal datore di lavoro in ordine alla verifica della sussistenza dei requisiti per il rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) ed al rispetto della contrattazione collettiva, così come specificato nell'allegato tecnico di cui all'articolo 1. Tale dichiarazione è rilasciata sulla base delle evidenze documentali in possesso del datore di lavoro e/o del Consulente del Lavoro e tenendo conto delle previsioni dei contratti collettivi che, laddove richiesto dal Legislatore, sono esclusivamente quelli sottoscritti dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

c) l'assenso, da parte del datore di lavoro, circa la pubblicazione dei propri dati nell'elenco di cui all'articolo 3.

### **Articolo 3**

#### **Modalità di rilascio della ASSE.CO.**

La ASSE.CO. è rilasciata, entro 30 giorni decorrenti dalla data dell'istanza, esclusivamente attraverso procedura telematica e previa verifica del rispetto dei presupposti e delle modalità di rilascio di cui all'articolo 1.

La ASSE.CO. ha validità annuale dalla data di rilascio salvo il venir meno dei requisiti per il suo rilascio salvo quanto disposto dall'art. 7.

Il Consulente del lavoro che ha rilasciato la dichiarazione di cui all'articolo 2 lett. b) verifica, con cadenza quadrimestrale, la permanenza dei presupposti della stessa dichiarazione e, in caso di venir meno degli stessi, ne dà 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 di cui all'articolo 2, lett. b) sino alla conclusione del procedimento stesso.

### **Articolo 4**

#### **Elenco delle imprese o studi professionali in possesso della ASSE.CO.**

L'elenco dei datori di lavoro che hanno ottenuto la ASSE.CO., gestito dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, sarà pubblicato sul sito dello stesso Consiglio Nazionale e del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e sarà liberamente consultabile.

L'elenco sarà aggiornato, almeno con cadenza quindicinale, in relazione al possesso dei requisiti di rilascio della ASSE.CO.

### **Articolo 5**

#### **Consulenti del Lavoro abilitati e formazione**

I Consulenti del Lavoro che svolgono l'attività professionale esclusivamente in forma di lavoro autonomo, abilitati al rilascio della dichiarazione di cui all'articolo 2, lett. b), saranno esclusivamente quelli in possesso dei requisiti individuati dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro individuerà, per il tramite della Fondazione Studi, i percorsi di formazione obbligatoria dei Consulenti del Lavoro sulle procedure di asseverazione.

Eventuali dubbi in ordine ai contenuti delle dichiarazioni indicati dall'articolo 2 lett. a) e b), possono essere sottoposti alla Fondazione Studi del Consiglio Nazionale dei Consulenti del Lavoro che provvederà a rispondere, sentito il Ministero del Lavoro – Direzione Generale per l'Attività Ispettiva.

## **Articolo 6**

### **Responsabilità**

Il datore di lavoro, il soggetto delegato alla gestione del personale nonché il Consulente del Lavoro che rilasciano dichiarazioni non veritiere di cui, rispettivamente, all'articolo 2, lett. a) e lett. b), sono responsabili penalmente ai sensi del D.P.R. n. 445/2000.

Ai Consulenti del lavoro che, in ragione della falsità della dichiarazione di cui all'articolo 2, lett. b), siano condannati definitivamente 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 applicata la sanzione della radiazione dall'albo ai sensi dell'articolo 31 della L. n. 12/1979.

Ai Consulenti del lavoro rispetto ai quali è aperto un procedimento disciplinare per le fattispecie di cui al comma precedente, è sospesa la possibilità di rilascio della dichiarazione di cui all'articolo 2, lett. b) sino alla conclusione del procedimento stesso. Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro si riserva di valutare ulteriori ipotesi in cui l'apertura del procedimento disciplinare rende opportuna la sospensione della possibilità di rilascio della dichiarazione di cui all'articolo 2, lett. b).

Dell'adozione dei predetti provvedimenti il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro informa periodicamente il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

## **Articolo 7**

### **Effetti del rilascio dell'ASSE.CO.**

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ferme restando le priorità fissate dalla Commissione centrale di coordinamento dell'attività di vigilanza di cui all'articolo 3 del D.Lgs. n. 124/2004, 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. fatta eccezione delle seguenti ipotesi:

- specifica 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.

Ferma restando la disciplina vigente in materia di responsabilità solidale, l'asseverazione prevista dalla presente convenzione potrà essere utilizzata nell'ambito degli appalti privati ai fini della verifica della regolarità delle imprese e il personale ispettivo ne tiene conto nell'ambito di eventuali

accertamenti. Con successive intese, le parti possono individuare ulteriori ipotesi di applicazione della ASSE.CO.

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.

## **Articolo 8**

### **Coordinamento**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro istituiscono un tavolo di lavoro congiunto – che si riunirà con cadenza almeno semestrale – al fine di monitorare l'attività di rilascio della ASSE.CO., di apportare eventuali integrazioni o modifiche all'allegato tecnico di cui all'articolo 1, nonché di valutare l'opportunità di iniziative congiunte di tipo formativo e informativo.

## **Articolo 9**

### **Pubblicità e trasparenza**

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, ai fini di pubblicità e trasparenza, si impegnano a diffondere con ogni mezzo di comunicazione il presente protocollo.

## **Articolo 10**

### **Durata del protocollo d'intesa**

Il presente protocollo ha durata biennale a partire dalla data di sottoscrizione.

Prima della data di scadenza del predetto termine, dopo averne verificato gli effetti, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro potranno prorogare la durata del protocollo apportando eventuali modifiche ai contenuti dello stesso.

**Per il Ministero del Lavoro e  
delle Politiche Sociali**

Il Ministro  
(Prof. Enrico Giovannini)



**Per il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei  
Consulenti del lavoro**

Il Presidente  
(Dott.ssa Marina Elvira Calderone)



## Elementi che formano oggetto della dichiarazione da parte del legale rappresentante o del soggetto delegato alla gestione del personale

**Il soggetto dichiara, sotto la propria responsabilità, la non commissione dei seguenti illeciti, nell'anno precedente la dichiarazione, a carico dei relativi responsabili aziendali**

Materia	Oggetto	Descrizione	Normativa
<b>Lavoro minorile</b>	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, L. n. 296/2006
	Rispetto del divieto di adibizione degli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'Allegato I della L. n. 977/1967	È vietato adibire gli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'Allegato I (ad es. processi e lavori che espongono ai seguenti agenti: agenti fisici, agenti biologici, agenti chimici ecc.)	Art. 6, comma 1, L. n. 977/1967
	Rispetto dell'obbligo di sorveglianza sanitaria	I bambini nei casi di cui all'articolo 4, comma 2, e gli adolescenti, possono essere ammessi al lavoro purché siano riconosciuti idonei all'attività lavorativa cui saranno adibiti a seguito di visita medica *  * Il D.L. n. 69/2013 (conv. da L. n. 98/2013) ha disposto, con l'art. 42, comma 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	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
<b>Tempi di lavoro</b>	Rispetto della durata massima 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	Art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003

	straordinario	
Rispetto dei limiti in materia di lavoro straordinario	Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto. In difetto di disciplina collettiva 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	Art. 5, commi 1 e 3, D.Lgs. n. 66/2003
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 5, 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. n. 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 1, D.Lgs. n. 66/2003
Rispetto della disciplina in materia di ferie annuali	Fermo restando quanto previsto dall'articolo 2109 del codice civile, il prestatore di lavoro ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Tale periodo, salvo quanto previsto dalla contrattazione collettiva o dalla specifica disciplina riferita alle categorie di cui all'articolo 2, comma 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	Art. 10, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003

*me*  


		dell'anno di maturazione	
	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 11 o 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 adibiti i lavoratori stessi	Art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003
	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
<b>Lavoro "nero"</b>	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)
<b>Salute e sicurezza del lavoro</b>	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

**Il soggetto dichiara sotto la propria responsabilità che, anche sulla base delle evidenze documentali, l'impresa è in possesso dei requisiti concernenti le materie di seguito indicate**

Materia	Oggetto	Descrizione
<b>Contratti collettivi</b>	Rispetto della parte economico-normativa dei contratti collettivi nazionali e, ove applicabili, di quelli di secondo livello	Qualora richiesto dal Legislatore, i contratti collettivi da rispettare sono quelli sottoscritti dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale Gli elementi del contratto collettivo che occorre rispettare ai fini della dichiarazione sono i seguenti: - retribuzione tabellare - tredicesima mensilità - quattordicesima mensilità (ove prevista) - retribuzione per prestazioni straordinarie/supplementari-scatti di anzianità - permessi retribuiti
<b>Regolarità contributiva</b>	Rispetto dei requisiti per il rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)	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 <i>"2. la regolarità contributiva sussiste inoltre in caso di:</i> <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 per la quale sia stato documentato il credito.</i> <i>3. La regolarità contributiva nei confronti della Cassa edile sussiste in caso di:</i> <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> <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> <i>c) richiesta di rateizzazione per la quale la Cassa competente abbia espresso parere favorevole".</i>
<b>* Corresponsione della retribuzione</b>	Effettiva corresponsione ai lavoratori delle somme indicate nei prospetti paga laddove il professionista sia munito della relativa delega da parte del datore di lavoro	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.

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

