

Consulenti del lavoro Asseveratori

Lavoro legale certificato: procedura e vantaggi

Vitantonio Lippolis - INL, Direzione Centrale per la tutela, la vigilanza e la sicurezza del lavoro

Con la finalità di prevenire il contenzioso giudiziale ed amministrativo, gli operatori del mercato del lavoro si spingono alla ricerca ed all'utilizzo di strumenti giuridici e metodologie operative che vanno incontro a tale necessità. Fra questi utili strumenti si possono certamente annoverare la **Certificazione dei contratti di lavoro** prevista dagli artt. 75 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003 e l'**Asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro** disciplinata da uno specifico Protocollo d'intesa sottoscritto tra l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro. Quest'ultimo strumento, oltre a produrre considerevoli vantaggi, adesso può dare diritto anche ad interessanti forme di contribuzione a fondo perduto a copertura dei costi sostenuti per ottenerlo.

Protocollo

In data 4 marzo 2016, in sostituzione del precedente Protocollo biennale sottoscritto col Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stato siglato tra l'Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro il **Protocollo d'intesa per l'asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro**.

Tale intesa, per mezzo dell'attivazione di un percorso di verifica della regolarità delle imprese in materia di contribuzione e di retribuzione, si pone come principali **obiettivi** la diffusione della **cultura della legalità** e la **semplificazione degli adempimenti** a carico dei datori di lavoro.

Asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro

L'Asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro (Asse.Co.) è una **procedura volontaria** che consente di certificare la regolarità dei datori di lavoro che la richiedono per gli aspetti normativi

previsti nell'allegato tecnico del Protocollo stesso; l'attestazione così rilasciata può riguardare tanto i contratti instaurati coi lavoratori subordinati quanto quelli relativi ai lavoratori parasubordinati.

In pratica, il datore di lavoro - con la presentazione della relativa istanza - consente al **Consulente del lavoro abilitato** di **verificare** alcuni aspetti relativi alla **gestione del personale** della sua azienda che presentano ipotesi di potenziale criticità.

Come si dirà più dettagliatamente in seguito, si tratta di uno strumento che presenta **notevoli vantaggi**.

Difatti, i **datori di lavoro** in possesso dell'attestazione possono fregiarsi del riconoscimento di aziende virtuose e avvantaggiarsi, allo stesso tempo, di importanti benefici. Di contro, l'**Inl** può razionalizzare e concentrare le limitate risorse ispettive per effettuare i controlli su una platea di aziende potenzialmente ridotta a vantaggio, così, di una maggiore efficacia ed efficienza dell'azione amministrativa.

Procedura di asseverazione

Come accennato, l'Asse.Co. viene rilasciata esclusivamente sulla base di un'**istanza libera e volontaria** che il datore di lavoro deve presentare al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro (CNOCDL) anche a mezzo di un Consulente del lavoro appositamente delegato.

Nell'istanza vanno riportati i seguenti **elementi essenziali**:

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 (v. *infra*); tale dichiarazione si riferisce all'anno precedente

Approfondimenti

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 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 (Dure) ed al rispetto della contrattazione collettiva, così come specificato nell'allegato tecnico. Tale dichiarazione viene 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**, alla **pubblicazione dei propri dati** nell'apposito elenco gestito dal CNOCDL e pubblicato sul sito dell'Ordine professionale stesso e dell'Agenzia ispettiva.

Il **Consulente del lavoro incaricato**, dopo aver raccolto le dichiarazioni dell'impresa, avvia una **verifica** sulla stessa al fine di riscontrare la correttezza degli adempimenti, delle tipologie contrattuali utilizzate, del rispetto dei Ccnl e del regolare versamento dei contributi. (1)

In pratica, da un lato il datore di lavoro dichiara la sussistenza di elementi sostanziali del rapporto a lui ben noti, dall'altro il Consulente del lavoro accerta che quanto dichiarato dal datore di lavoro sia tale e soprattutto sia conforme alle normative vigenti.

Come detto, la verifica si basa principalmente sulle **risultanze documentali**, ma nulla vieta al Consulente, all'occorrenza, di effettuare anche verifiche in azienda.

Una volta ricevuta l'istanza, il Consiglio (ovvero il Comitato di asseverazione presso la Fondazione Studi dallo stesso delegata) controlla la regolarità formale della documentazione, richiede eventuali integrazioni e rilascia (o meno) l'**asseverazione** nei successivi **30 giorni**.

La Asse.Co. ha **validità di un anno** dalla data di rilascio, fatto salvo il venir meno dei requisiti prescritti. A tal proposito, il Consulente del lavoro incaricato **verifica, con cadenza quadrimestrale**, la permanenza dei requisiti di regolarità e, nel caso vengano meno, ne dà immediata comunicazione al Consiglio del proprio Ordine nazionale.

Per prevenire abusi, datori di lavoro e Consulenti del lavoro che rilasciano dichiarazioni non veritiere sono passibili delle **sanzioni penali** previste per chi rilascia dichiarazioni mendaci; (2) i Consulenti del lavoro, inoltre, incorrono in **sanzioni disciplinari** che possono arrivare fino alla radiazione dall'Albo. (3)

L'**elenco dei datori di lavoro** che hanno **ottenu- to la Asse.Co.** viene pubblicato sul sito del CNOCDL e dell'Inl ed è liberamente consultabile da chiunque vi abbia interesse. L'elenco, inoltre, viene aggiornato con cadenza quindicinale, in relazione al possesso dei requisiti di rilascio della Asse.Co.

Oggetto dell'asseverazione

Nell'**istanza** che va presentata al Consiglio va dichiarato, da parte del datore di lavoro e del Consulente del lavoro delegato, il **rispetto** di una serie di **norme** che il Protocollo dettagliatamente individua nell'**Allegato tecnico**.

(1) Non tutti i Consulenti del lavoro sono abilitati a questo genere di verifica ma soltanto quelli, fra essi, che svolgono l'attività professionale in forma di lavoro autonomo e che, nel contempo, sono in possesso di specifici requisiti formativi individuati dal CNOCDL.

(2) Art. 496 c.p.: «Chiunque, fuori dei casi indicati negli articoli precedenti, interrogato sulla identità, sullo stato o su altre qualità della propria o dell'altrui persona, fa mendaci dichiarazioni a un pubblico ufficiale o a persona incaricata di un pubblico servizio, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, è punito con la reclusione da uno a cinque anni».

(3) L'art. 6 del Protocollo in parola, difatti, prevede che «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 legge n. 12/1979», e inoltre che «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 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro».

Approfondimenti

Allegato tecnico al Protocollo 4 marzo 2016: Elementi che formano oggetto della dichiarazione da parte del legale rappresentante o del soggetto delegato alla gestione del personale		
Materia	Oggetto	Normativa
Lavoro minorile	Rispetto dei limiti di età	Art. 1, comma 622, legge n. 296/2006
	Rispetto del divieto di adibizione degli adolescenti alle lavorazioni, ai processi e ai lavori indicati nell'Allegato I della legge n. 977/1967	Art. 6, comma 1, legge n. 977/1967
	Rispetto dell'obbligo di sorveglianza sanitaria	Art. 8, comma 1, legge n. 977/1967
	Rispetto del divieto di lavoro notturno	Art. 15, comma 1, legge n. 977/1967
	Rispetto dell'orario di lavoro	Art. 18, legge n. 977/1967
Tempi di lavoro	Rispetto della durata massima dell'orario di lavoro	Art. 4, comma 2, D.Lgs. n. 66/2003
	Rispetto dei limiti in materia di lavoro straordinario	Art. 5, commi 1 e 3, D.Lgs. n. 66/2003
	Rispetto della disciplina sul computo e sui compensi per lavoro straordinario	Art. 5, comma 5, D.Lgs. n. 66/2003
	Rispetto della disciplina sui riposi giornalieri	Art. 7, D.Lgs. n. 66/2003
	Rispetto della disciplina sui riposi settimanali	Art. 9, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003
	Rispetto della disciplina in materia di ferie annuali	Art. 10, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003
	Rispetto dei limiti di Lavoro notturno	Art. 13, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003
	Rispetto delle disposizioni in materia di valutazione dello stato di salute dei lavoratori notturni	Art. 14, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003
Rispetto del divieto di adibizione delle donne al lavoro	Art. 18-bis, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003	
Lavoro "nero"	Rispetto della disciplina in materia di corretta instaurazione di rapporto di lavoro subordinato	Art. 3, comma 3, D.L. n. 12/2002 (conv. in legge n. 73/2002)
Salute e sicurezza sul lavoro	Assenza di provvedimenti di carattere sanzionatorio in materia di salute e sicurezza sul lavoro	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
Contratti collettivi	Rispetto della parte economico-normativa dei Contratti collettivi nazionali e, ove applicabili, di quelli di secondo livello
Regolarità contributiva	Rispetto dei requisiti per il rilascio del Documento unico di regolarità contributiva (Durc)
Corresponsione della retribuzione	Effettiva corresponsione ai lavoratori delle somme indicate nei prospetti paga laddove il professionista sia munito della relativa delega da parte del datore di lavoro

Riflessioni interpretative in attesa di chiarimenti
<p>Relativamente all'eventuale mancato rispetto delle disposizioni elencate nell'Allegato tecnico da parte dei datori di lavoro, si ritiene che siano ostative al rilascio della Asse.Co. soltanto le violazioni accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi (es. ordinanze d'ingiunzione non impugnate o sentenze passate in giudicato).</p> <p>Difatti, in analogia con quanto prevede l'art. 8, comma 3, del D.M. 30 gennaio 2015 a proposito delle violazioni che inibiscono la fruizione dei benefici normativi e contributivi di cui all'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, «Le cause ostative di cui al comma 1 non sussistono qualora il procedimento penale sia estinto a seguito di prescrizione obbligatoria ai sensi degli articoli 20 e seguenti del Decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758, e dell'art. 15 del Decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124, ovvero di oblazione ai sensi degli articoli 162 e 162-bis del Codice penale».</p> <p>Sul piano pratico, questo comporta che se il datore di lavoro estingue le violazioni penali accertate attraverso la procedura premiale della prescrizione obbligatoria (*) o dell'oblazione (**), ovvero le violazioni amministrative per mezzo del pagamento in misura minima</p>

Approfondimenti

Riflessioni interpretative in attesa di chiarimenti

(**) o ridotta (***) delle previste sanzioni, esso viene "riabilitato" e riacquista così la possibilità di autocertificare la propria regolarità ai fini del rilascio dell'Asse.Co.

Nello stesso art. 8 del Regolamento, inoltre, viene precisato che l'eventuale successiva sostituzione dell'autore dell'illecito (si pensi, ad esempio, alla nomina di un nuovo legale rappresentante in una società di capitali) non rimuove il blocco al rilascio del Durc in quanto, come pure argutamente sostenuto dal Ministero del Lavoro, «la sanzione interdittiva esplica la sua efficacia non sul piano soggettivo ma sul piano oggettivo della persona giuridica coinvolta nella violazione», e non basta neppure l'eventuale riabilitazione ex art. 178 c.p. (****); analoga conseguenza dovrebbe, quindi, valere anche per la Asse.Co.

Trattandosi, tuttavia, di questioni delicate e foriere di dubbi interpretativi, un chiarimento al riguardo sarebbe senz'altro auspicabile.

(*) Mediante l'istituto della prescrizione obbligatoria (art. 15, D.Lgs. n. 124/2004; art. 301, D.Lgs. n. 81/2008 per le contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro) l'Ispettore del lavoro, in qualità di Ufficiale di P.G., impartisce al contravventore, con atto scritto, le direttive per porre rimedio alle irregolarità riscontrate, fissando un termine (massimo 6 mesi) per la relativa regolarizzazione. Nei 60 giorni successivi alla scadenza del termine, il personale ispettivo verificherà se la violazione è stata eliminata nei modi e nei termini indicati nel provvedimento. In caso di ottemperanza alla prescrizione il procedimento sanzionatorio si conclude col pagamento, entro 30 giorni, di una sanzione amministrativa pari a un quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione ed il reato si estingue. In caso di inottemperanza, invece, viene data, entro 90 giorni, comunicazione dell'inadempimento all'Autorità giudiziaria ed al contravventore e il procedimento penale - nel frattempo sospeso - riprende il suo corso.

(**) Ai sensi degli artt. 162 e 162-bis c.p.

(***) Ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004.

(****) Ai sensi dell'art. 16 della legge n. 689/1981.

(*****) Cfr. Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, circolare n. 5/2008.

Costi dell'Asse.Co.

L'asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro ha, ovviamente, un costo che varia in funzione dell'attività svolta dal professionista e dal Consiglio. Al riguardo, si legge nel sito dell'Ordine che la procedura prevede il pagamento di **diritti di segreteria crescenti legati proporzionalmente al numero dei lavoratori impiegati**. Questa somma copre tutte le spese del procedimento comprese quelle legate alle attività della Fondazione Studi e più in particolare:

- la prima verifica per il rilascio del certificato di asseverazione da parte del Comitato asseveratore;
- la pubblicazione, dopo il rilascio dell'Asse.Co., dei riferimenti aziendali nell'area dedicata sul portale istituzionale;
- la gestione delle verifiche periodiche (quadriestrali);
- l'utilizzo della piattaforma telematica.
- gli *audit* organizzati dal Comitato asseveratore per controllare la regolarità della procedura da parte dei Consulenti del lavoro asseveratori.

Resta esclusa dal montante soltanto il rapporto contrattuale tra il datore di lavoro ed il Consulente del lavoro asseveratore che, pertanto, troverà una diretta regolamentazione fra le parti.

Effetti dell'Asse.Co.

I benefici previsti dal Protocollo a favore delle aziende a cui è riconosciuta la Asse.Co. sono molteplici e, allo stesso tempo, rilevanti.

Difatti, al fine di realizzare un più efficace ed efficiente utilizzo delle risorse ispettive disponibili, è previsto che l'Inl orienti - in via prioritaria - l'**attività di vigilanza nei confronti delle imprese prive della Asse.Co.**, fatta eccezione per le seguenti circostanze:

- specifica richiesta di intervento;
- indagine demandata dall'Autorità giudiziaria o da altra Autorità amministrativa;
- controlli a campione tesi ad accertare la veridicità delle dichiarazioni.

Inoltre, ferma restando la disciplina vigente in materia di responsabilità solidale, l'asseverazione può essere utilizzata **i)** 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. Questa affermazione di principio contenuta nel Protocollo appare, tuttavia, piuttosto enigmatica in quanto non è dato comprendere come ed in quale misura la Asse.Co. possa incidere su un eventuale azione/comportamento dell'Organo di vigilanza nei confronti del committente e dell'appaltatore eventualmente sottoposti a verifica; **ii)** da **soggetti terzi**, pubblici e privati, ad ogni fine ritenuto coerente con le finalità perseguite dal Protocollo e riconducibili al riconoscimento della regolarità dei comportamenti del datore di lavoro in materia di lavoro e legislazione sociale.

A quest'ultimo riguardo, il CNOCDL ha sottoscritto degli **Accordi bilaterali con alcuni Enti pubblici territoriali** nei quali, nell'ottica della promozione della legalità del lavoro nel territorio

di riferimento, si valorizza la Asse.Co. nell'ambito degli appalti di lavori, servizi e forniture. (4) In particolare, per mezzo di tali accordi, l'Ente pubblico s'impegna a prevedere, nell'ambito delle procedure di scelta per l'aggiudicazione dei contratti di cui all'art. 1 del D.Lgs. n. 50/2016, un **sistema premiante** per le aziende che presentino la Asse.Co.

Incentivi a favore delle aziende asseverate

Con il **Protocollo** d'intesa siglato con il **CNOCDL il 14 febbraio 2019**, la **Regione Emilia-Romagna** - al fine di promuovere la cultura della legalità del lavoro e della responsabilità sociale dell'impresa, contrastare il lavoro sommerso, prevenire e promuovere il rispetto delle normative in materia di lavoro e di legislazione sociale, valorizzare il sistema economico e produttivo virtuoso - ha altresì assunto l'impegno di realizzare un **sistema di cofinanziamento** dei costi sostenuti dai datori di lavoro per ottenere la Asse.Co.

Con la successiva **Legge Regionale 3 agosto 2022, n. 11**, il Consiglio regionale dell'Ente, anche allo scopo di favorire l'utilizzo delle Asse.Co. per garantire trasparenza e leale concorrenza nel sistema economico e produttivo regionale, ha stanziato un **contributo pari a un milione di euro** per l'esercizio finanziario 2022. (5)

I criteri per la determinazione dell'agevolazione da assegnare alle aziende beneficiarie sono stati definiti dalla Giunta regionale nella **Delibera n. 1565 del 19 settembre 2022** che prevede la distribuzione delle risorse stanziato attraverso la predi-

sposizione di specifici bandi che contengano i criteri e le modalità per la concessione dei contributi.

L'erogazione di tali benefici, in coerenza con le indicazioni europee in materia di aiuti di Stato (c.d. "*Regime de minimis*"), è stata affidata dalla Regione al *partner* tecnico Unioncamere Emilia-Romagna e potrà essere utilizzata, fino ad esaurimento dell'importo, **anche negli anni successivi alla delibera**.

Possono beneficiare di questi contributi le imprese, di qualsiasi forma giuridica e appartenenti a qualsiasi settore economico di attività, che presentino i seguenti **requisiti**:

- regolarmente costituite, attive e iscritte nel Registro delle imprese tenuto dalle Camere di Commercio;
- con sede legale e/o unità locale/sede operativa in Emilia-Romagna;
- pieno e libero esercizio dei propri diritti, non essendo sottoposte a procedure di regolazione dell'insolvenza previste dalla Legge fallimentare e da altre leggi speciali o ad altre procedure vigenti per effetto dell'entrata in vigore del D.Lgs. n. 14/2019 e s.m.i.

Il **contributo viene concesso a fondo perduto**, a titolo di parziale copertura dei costi sostenuti per ottenere la Asse.Co. ed è calcolato in base ai seguenti criteri:

- una parte è concessa nella **misura del 25%** dei seguenti costi dei diritti di segreteria calcolati in base al numero dei lavoratori impiegati nell'impresa:

Diritti di segreteria	
Numero lavoratori	Costo (in euro)
fino a 3 lavoratori	500,00
da 4 a 9 lavoratori	900,00
da 10 a 14 lavoratori	1.200,00
da 15 a 34 lavoratori	1.800,00
da 35 a 50 lavoratori	2.000,00
da 51 a 200 lavoratori	2.500,00
da 201 a 400 lavoratori	3.000,00
da 401 a 700 lavoratori	4.000,00
oltre i 700 lavoratori	5.000,00

(4) Per un elenco completo dei Protocolli sottoscritti dal CNOCDL, è possibile consultare la seguente pagina: <https://www.cnoconsulentidellavoro.it/component/k2/i-protocollid-intesa-asse-co>.

(5) Cfr. Legge Regionale 3 agosto 2022, n. 11, art. 27 rubricato «Promozione della cultura della legalità del lavoro».

Approfondimenti

- un'altra parte è concessa nella **misura del 90%** e, comunque, per un importo non superiore a 4.000,00 euro, dei costi del professionista, Consulente del lavoro, che ha gestito la pratica.

È compito di Unioncamere provvedere alla **pubblicazione dei bandi** sul sito istituzionale e altresì predisporre un sistema di assistenza agli interessati che fornisca loro ogni informazione utile per accedere alle agevolazioni.

Le **domande di contributo** vanno presentate dalle imprese utilizzando le **piattaforme digitali** messe a disposizione da Unioncamere.

Una volta acquisite le domande ed effettuata l'istruttoria, Unioncamere provvede alla **concessione** dei relativi contributi annotandoli nel Registro Nazionale degli Aiuti (RNA) istituito presso la Direzione Generale per gli Incentivi alle imprese del Ministero dello Sviluppo Economico (DGIAD).

Infine, dopo aver verificato la regolarità contributiva del datore di lavoro tramite acquisizione del relativo Durc, Unioncamere provvede alla **liquidazione** dei contributi.