

Il visto di regolarità del rapporto di lavoro



Ruolo del Consulente del Lavoro

La **legge n. 12 del 1979** conferisce ai **consulenti del lavoro**, la possibilità di svolgere per conto di qualsiasi datore di lavoro tutti gli adempimenti previsti da norme vigenti per l'amministrazione del personale dipendente e per l'elaborazione delle paghe e dei contributi.

La riserva di attività è prevista dal primo comma dell'articolo 1 della l. n. 12 del 1979 secondo cui “**tutti gli adempimenti in materia di lavoro, previdenza ed assistenza sociale dei lavoratori dipendenti, quando non sono curati dal datore di lavoro, direttamente od a mezzo di propri dipendenti, non possono essere assunti se non da coloro che siano iscritti nell'albo dei consulenti del lavoro,** nonché da coloro che siano iscritti negli albi degli avvocati e procuratori legali, dei dottori commercialisti, dei ragionieri e periti commerciali, i quali in tal caso sono tenuti a darne comunicazione agli ispettorati del lavoro delle province nel cui ambito territoriale intendono svolgere gli adempimenti di cui sopra”.

Ruolo del Consulente del Lavoro

Ad esempio, il Ministero del Lavoro ed i Giudici si sono espressi negli anni indicando in via esemplificativa la seguenti attività riservate allo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro o dal Consulente del Lavoro:

tenuta dei rapporti con gli enti esterni (es. Ministero del lavoro, INPS, INAIL, Agenzia delle Entrate) tra cui:

- compilazione ed invio delle comunicazioni di assunzione, trasformazione e cessazione del rapporto di lavoro;
- redazione dei contratti di lavoro;
- redazione delle lettere relative alla gestione del rapporto di lavoro;
- impostazione del prospetto di paga, nei suoi aspetti lavoristici, fiscali e previdenziali, in quanto richiede la necessaria competenza di natura professionale e culturale richiesta per l'abilitazione all'esercizio dell'attività riservata;
- predisposizione e la trasmissione telematica della documentazione previdenziale (Emens o Uniemens)

tutte le attività di carattere valutativo implicanti precise cognizioni lavoristico-previdenziali, quali:

- l'individuazione del contratto collettivo applicabile;
- l'inquadramento del lavoratore;
- l'individuazione delle procedure di calcolo per l'applicazione di istituti, quali
 - lo straordinario,
 - i congedi parentali,
 - i riposi,
 - i permessi,
 - gli assegni familiari,
 - le ritenute previdenziali e fiscali sull'imponibile
- adempimenti connessi all'assunzione ed al licenziamento dei lavoratori, l'assunzione di lavoratori con contratti di formazione lavoro, la compilazione dei modelli DM/10 per l'INPS; cfr. Cass. pen. n. 27848 dell'11 luglio 2001).

(Circ. Min. Lav. 23/10/2007, nota Min. Lav. 06/06/2007) (Nota Min. Lav. 29 aprile 2010, n. 7857)

Ruolo e scenario di riferimento dell'ASSE.CO

Si tratta del frutto di un'intesa tra Ministero del lavoro e Consulenti del lavoro (15 gennaio 2014) finalizzata ad avviare un sistema volontario di controllo delle imprese che possa qualificarle nei confronti dello stesso Ministero e dei terzi certificando la regolarità delle stesse nella gestione dei rapporti di lavoro.

L'intesa parte da alcuni presupposti quali dai limiti intrinseci dell'azione ispettiva e contestualmente la presenza attiva e competente dei consulenti del lavoro nell'assistenza alle imprese, nonché la loro esperienza, che consente di utilizzare questi professionisti nelle attività di certificazione del rapporto di lavoro, in sostituzione degli ispettori

non controllare chi è già controllato.

<http://www.consulentidellavoro.it/index.php/component/k2/item/2835-lettera-aperta-ai-clienti-sulla-procedura-asseco>

Con l'attivazione della PIATTAFORMA TELEMATICA l'attività di asseverazione è operativa dal 2 febbraio 2015

<http://www.consulentidellavoro.gov.it/index.php/home/asse-co>

Definizioni

- **Audit di asseverazione:** valutazione indipendente volta ad ottenere evidenze, relativamente ad un determinato oggetto, e valutarle con obiettività, al fine di stabilire in quale misura i criteri prefissati dal Protocollo d'intesa del 15 gennaio 2014, siano stati soddisfatti o meno
- **ASSE.CO:** Asseverazione di Conformità dei rapporti di lavoro, definita secondo il Protocollo d'intesa del 15 gennaio 2014 e le disposizioni del relativo Regolamento
- **Asseverazione Telematica (AssTel):** procedimento telematico di gestione dell'iter di asseverazione, che costituisce l'unico ed obbligatorio canale per la gestione di ASSE.CO
- **Consulente del Lavoro Asseveratore (CDLAss):** consulente del lavoro accreditato ad assistere il DATORE DI LAVORO nella procedura di asseverazione.
- **Comitato di Asseverazione (ComAss):** organo tecnico preposto al rilascio dell'asseverazione. Sovrintende al funzionamento del sistema e della procedura di asseverazione. Accoglie, dopo averne verificato i requisiti, le istanze dei CDL che intendono accreditarsi come CDLAss. E' costituito presso la Fondazione Studi e designato dal CNO, **ente di diritto pubblico soggetto al controllo del Ministero della Giustizia**

Significato e Valenza



ASSECO è una **certificazione ufficiale** che viene rilasciata alle aziende per il loro **puntuale adeguamento alla normativa sui temi delle Risorse Umane**



Attraverso l'ASSECO rilasciata dal CNO, il CdL offrendo questo strumento di certificazione e verifica per la regolarità retributiva e contributiva e delle Risorse Umane in genere



La convenzione con il Ministero del Lavoro, infatti, indica espressamente che **l'ASSECO può essere utilizzata per tutti i casi in cui necessiti dimostrare ufficialmente che l'azienda è in regola con gli adempimenti in materia di lavoro**

Si tratta di un vero e proprio procedimento di certificazione di terza parte imparziale che risulta coerente con i canoni di quanto previsto dalla norma ISO 17021:2011

Significato e Valenza

ASSECO fornisce i seguenti vantaggi e garanzie:

- le aziende certificate vengono inserite in una *white list* presso il Ministero del lavoro e vengono escluse da **ispezioni** degli organi di vigilanza (salvo il caso di denuncia da parte del lavoratore)
- l'asseverazione costituisce **un DURC** allargato e completo (senza necessità di procedere con ulteriori adempimenti)
- è esimente per **responsabilità solidale negli appalti**
- è un nulla-osta per i **finanziamenti e le agevolazioni di ogni tipo**
- è un requisito di **partecipazione ai bandi pubblici**
- è un **marchio** di salvaguardia della legalità nei rapporti di lavoro
- è un veicolo per **pubblicizzare** la valenza etico sociale dell'impresa



Il riconoscimento di ASSE.CO determinerà il diritto per il DATORE DI LAVORO di poter apporre sulla sua documentazione (carta intestata, LUL, sito web, materiale promozionale ecc..) l'indicazione "Azienda Asseverata -ASSE.CO n XXXXX"

unitamente o disgiuntamente al logo

all'utilizzo del marchio e del logo

Significato e Valenza

Quindi, il CdL deve fare in modo che vi sia una attività specifica, complessa, per mettere l'azienda nelle condizioni di essere asseverata o, se non è ancora in grado, di adeguarsi a tal fine

Essere asseverabili significa essere in regola:

- con i versamenti assicurativi/contributivi
 - con il pagamento delle retribuzioni,
 - con il rispetto del CCNL e quindi con tutti gli istituti contrattuali,
 - con l'adeguamento dei livelli alle mansioni,
 - con le tematiche di legge sulle assunzioni, con la legittimità dei contratti individuali,
 - con il rispetto del testo unico sulla sicurezza Dlgs n. 81/08 etc,
- cioè con tutto quanto riguarda le risorse umane**

Il CdL deve mettere in atto una serie di controlli con **regolarità e sistematicità** e può rilasciare

- **RACCOMANDAZIONI:** segnalazioni che il CDL ASSEVERATORE propone al DATORE DI LAVORO al fine di migliorare la conformità del suo sistema di gestione amministrativa della FORZA AZIENDALE;
- **DISPOSIZIONI:** segnalazioni che il CDL ASSEVERATORE impone al DATORE DI LAVORO per consentirgli di proseguire nel l'iter di asseverazione.

Audit e check list

esempio

verifica e controllo

payroll

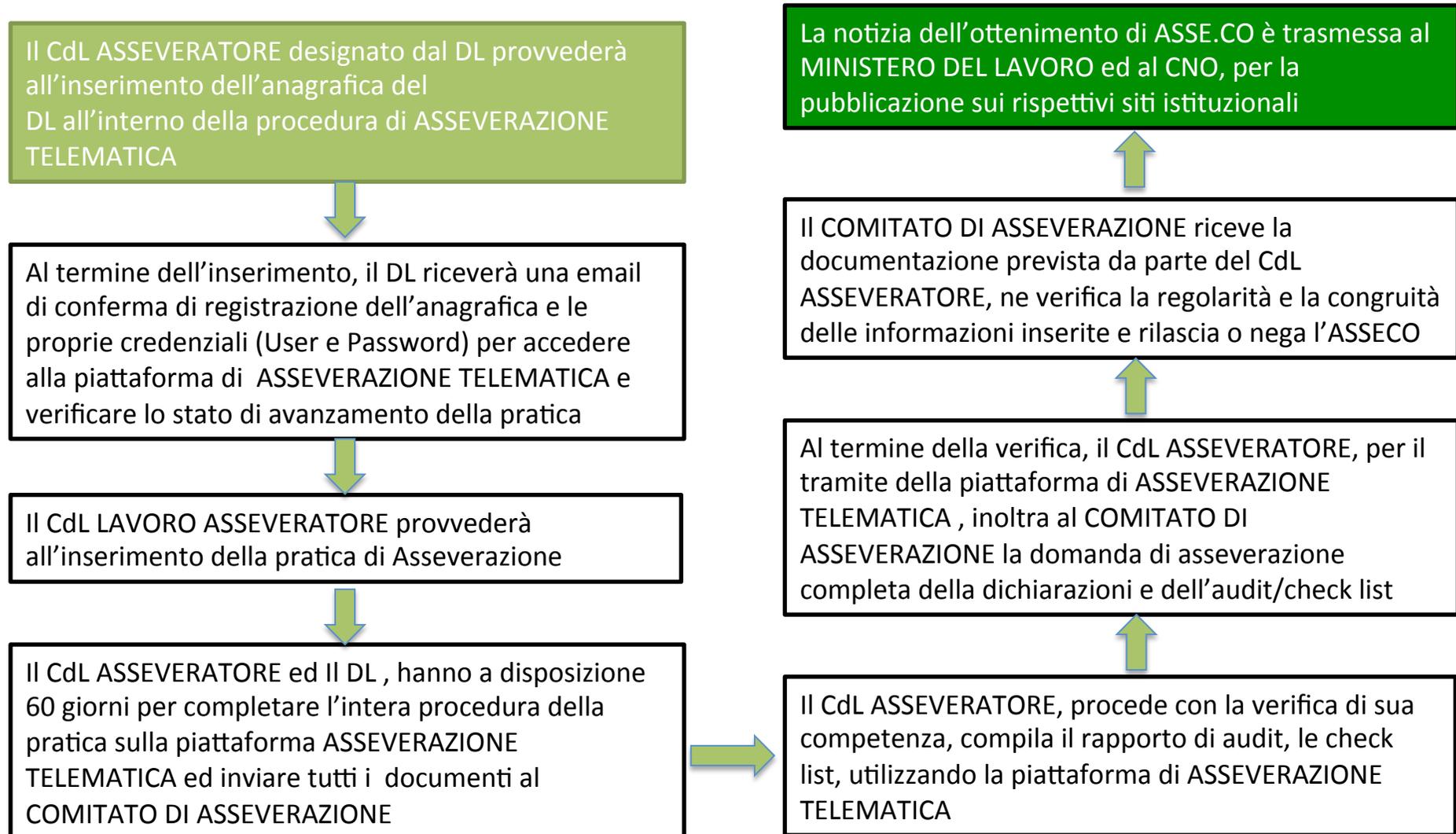
- cedolini paga
- Rilevazione presenze/assenze e orario di lavoro
- assoggettamento previdenziale e fiscale fringe benefit
- corretta decontribuzione e detassazione premio di risultato
- Livelli retributivi
- Tabelle retributive
- Versamento contributi
- Denunce contributive
- Versamento fiscali
- Denunce fiscali
- Calcolo e versamento a pensione integrativa
- altro

HR

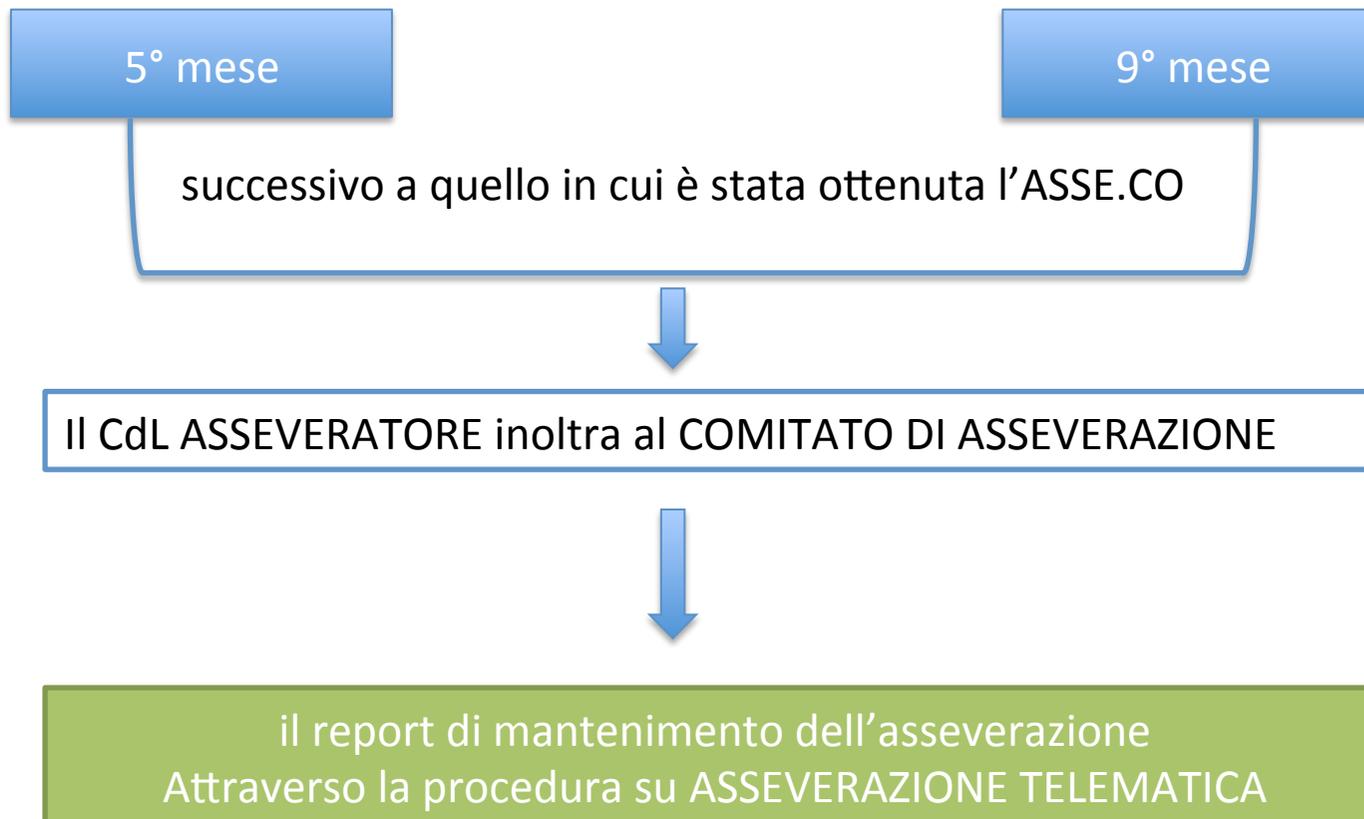
- Rispetto dei limiti di età per l'accesso al lavoro (art. 1 co 622 l. n. 296/2006)
- Divieto di adibire gli adolescenti a mansioni a rischio agenti fisici, biologici, chimici e processi e lavori (art. 6 co, 1 l. 977/67)
- Rispetto certificato medico di idoneità all'assunzione (art. 8 co. 1 l. n- 977/97)
- Rispetto divieto di adibire i minori al lavoro notturno (art. 15 co. 1, l. n. 977/67)
- Rispetto dell'orario massimo giornaliero per bambini e minori (art. 18, co 1 l n. 977/67)
- Rispetto della durata massima dell'orario di lavoro, per gli adulti (art. 4, co 2, .lgs n. 66/2003)
- Rispetto limiti massimo per il lavoro straordinario (art. 5 d.lgs. N. 66/2003)
- Periodo di riposo giornaliero (art. 7 d.lgs. N. 66/2003)
- Periodo di riposi settimanali (art. 9, co 1, d.lgs, n. 66/2003)
- Ferie annuali (art. 10, co. 1, d.lgs n. 66/2003)
- Lavoro notturno (art. 13, co 1, d.lgs n. 66/2003)
- Lavoro delle donne (art. 18bis)
- Rispetto legge disabili
- altro

Procedura di asseverazione

Il DATORE DI LAVORO deve presentare **specificata istanza**, per il tramite di un CdL ASSEVERATORE, alla segreteria del COMITATO DI ASSEVERAZIONE **utilizzando unicamente la procedura telematica**



Procedura di asseverazione





Il giorno 02/mar/2015, alle ore 15:26, Asseco CDL
<asseco@consulentidellavoro.it> ha scritto:

Abilitazione Consulente del Lavoro Asseveratore

Gentile PLATTI RINALDO PIETRO

i dati da lei inseriti sono stati verificati ed accettati.

Il suo account è stato abilitato come Consulente del Lavoro
Asseveratore. Da questo momento potrà accedere alla
[Piattaforma ASSE.CO.](#)

[Distinti saluti](#)

[Piattaforma ASSE.CO.](#)