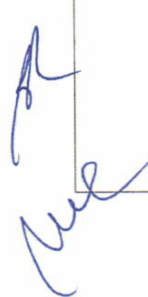


ALLEGATO TECNICO

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
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, 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	Art. 18, L. n. 977/1967



		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	
Tempi di lavoro	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 straordinario	Art. 4, comma 2, 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 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	Art. 9, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003

*R
Ave*

		suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni	
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 dell'anno di maturazione	Art. 10, comma 1, D.Lgs. n. 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 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	Art. 18 bis, comma 1, D.Lgs. n. 66/2003

Handwritten signature

		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	
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

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
Contratti collettivi	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
Regolarità	Rispetto dei requisiti per il	Va dichiarato che l'impresa è in possesso dei

contributiva	rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)	requisiti di rilascio del DURC alla data di sottoscrizione della dichiarazione.
* 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	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.

