



## Concorso

# 448 ISPETTORI di VIGILANZA

## 355 ISPETTORI INPS 93 ISPETTORI INAIL

## MANUALE per la PREPARAZIONE

- Diritto amministrativo
- Diritto civile
- Diritto commerciale
- Diritto penale e diritto processuale penale
- Diritto tributario
- Diritto dell'Unione europea
- Diritto del lavoro e legislazione sociale
- Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro
- Contabilità aziendale e tecniche di bilancio
- Lingua inglese e informatica



SCONTO ESCLUSIVO

Disponibile tra i materiali online **coupon del 25%** per l'acquisto del **Corso di preparazione al Concorso**

EdiSES  
formazione



ESTENSIONI ONLINE

Software di  
**simulazione**



**Eddie**

l'Assistente virtuale che ti aiuta  
a personalizzare lo studio



EdiSES  
edizioni



Concorso

# 448 ISPETTORI di VIGILANZA

355 ISPETTORI INPS

93 ISPETTORI INAIL

## MANUALE per la PREPARAZIONE

Accedi ai servizi riservati

Il codice personale contenuto nel riquadro dà diritto a servizi riservati ai clienti. Registrandosi al sito, dalla propria area riservata si potrà accedere a:

**MATERIALI DI INTERESSE  
E CONTENUTI AGGIUNTIVI**

CODICE PERSONALE

Grattare delicatamente la superficie per visualizzare il codice personale.  
Le **istruzioni per la registrazione** sono riportate nella pagina seguente.  
Il volume NON può essere venduto né restituito se il codice personale risulta visibile.  
L'accesso ai servizi riservati ha la **durata di 18 mesi** dall'attivazione del codice  
e viene garantito esclusivamente sulle edizioni in corso.

# Istruzioni per accedere ai contenuti e ai servizi riservati

SEGUI QUESTE SEMPLICI ISTRUZIONI

SE SEI REGISTRATO AL SITO

clicca su **Accedi al materiale didattico**



inserisci email e password



inserisci le ultime 4 cifre del codice ISBN,  
riportato in basso a destra sul retro di  
copertina



inserisci il tuo **codice personale** per  
essere reindirizzato automaticamente  
all'area riservata

SE NON SEI GIÀ REGISTRATO AL SITO

clicca su **Accedi al materiale didattico**



registra al sito **edises.it**



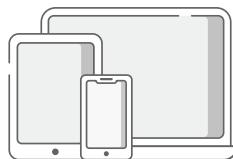
attendi l'email di conferma  
per perfezionare  
la registrazione



torna sul sito **edises.it** e seguì la  
procedura già descritta per  
utenti registrati



## CONTENUTI AGGIUNTIVI



Per problemi tecnici connessi all'utilizzo dei  
supporti multimediali e per informazioni sui  
nostri servizi puoi contattarci sulla piattaforma  
**assistenza.edises.it**

SCARICA L'APP **INFOCONCORSI** DISPONIBILE SU APP STORE E PLAY STORE

Concorso

**448 ISPETTORI  
di VIGILANZA**

**355 ISPETTORI INPS**

**93 ISPETTORI INAIL**

**Manuale per la preparazione**

Concorso 448 Ispettori di vigilanza INPS-INAIL - Manuale per la preparazione  
I Edizione, 2025  
Copyright © 2025 EdiSES Edizioni S.r.l. – Napoli

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0  
2029 2028 2027 2026 2025

*Le cifre sulla destra indicano il numero e l'anno dell'ultima ristampa effettuata*

*A norma di legge è vietata la riproduzione, anche parziale, del presente volume o di parte di esso con qualsiasi mezzo.*

L'Editore

*Progetto grafico:* ProMedia Studio di A. Leano

*Fotocomposizione:* EdiSES Edizioni S.r.l.

*Stampato presso:* Print Sprint S.r.l. – Napoli

*Per conto della* EdiSES Edizioni S.r.l. – Piazza Dante 89 – Napoli

ISBN 979 12 5602 546 6

[www.edises.it](http://www.edises.it)

---

I curatori, l'editore e tutti coloro in qualche modo coinvolti nella preparazione o pubblicazione di quest'opera hanno posto il massimo impegno per garantire che le informazioni ivi contenute siano corrette, compatibilmente con le conoscenze disponibili al momento della stampa; essi, tuttavia, non possono essere ritenuti responsabili dei risultati dell'utilizzo di tali informazioni e restano a disposizione per integrare la citazione delle fonti, qualora incompleta o imprecisa.

Realizzare un libro è un'operazione complessa e, nonostante la cura e l'attenzione poste dagli autori e da tutti gli addetti coinvolti nella lavorazione dei testi, l'esperienza ci insegna che è praticamente impossibile pubblicare un volume privo di imprecisioni. Saremo grati ai lettori che vorranno inviarci le loro segnalazioni e/o suggerimenti migliorativi sulla piattaforma [assistenza.edises.it](http://assistenza.edises.it)

# Premessa

Il manuale è utile per la preparazione al **Concorso per 448 Ispettori di Vigilanza INPS-INAIL (355 Ispettori INPS e 93 Ispettori INAIL)**.

Il testo riporta le seguenti **materie**:

- Diritto amministrativo
- Diritto civile
- Diritto commerciale
- Diritto penale
- Diritto processuale penale
- Diritto tributario
- Diritto dell'Unione europea
- Diritto del lavoro
- Legislazione sociale
- Normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Contabilità aziendale e tecniche di bilancio

Tra le **estensioni online**:

- ulteriori nozioni teoriche sulle materie d'esame
- Lingua inglese e Informatica
- Attitudine all'espletamento delle funzioni e capacità critiche

Eventuali **integrazioni** o **modifiche** delle materie d'esame saranno rese disponibili nell'area riservata del volume.

In omaggio con il volume:

- il supporto di **Eddie**, l'assistente virtuale di EdiSES che aiuta a personalizzare lo studio. All'inizio di ogni capitolo, è presente un **QR Code**, che rimanda a risorse aggiuntive. Per fruirne, è necessario accedere o registrarsi su [edises.it](http://edises.it)
- una serie di **quesiti di verifica a risposta multipla**
- il **software di simulazione** per infinite esercitazioni

Nel volume è presente un coupon per l'acquisto del corso di formazione per la preparazione al concorso.

Ulteriori **materiali didattici** e **aggiornamenti** sono disponibili nell'area riservata a cui si accede mediante la registrazione al sito [edises.it](http://edises.it) secondo la procedura indicata nelle prime pagine del volume.

Eventuali errata-corrigé saranno pubblicati sul sito [edises.it](http://edises.it), nella scheda "Aggiornamenti" della pagina dedicata al volume e nell'area riservata.

Altri aggiornamenti sulle procedure concorsuali saranno disponibili sui nostri **profili social** e su [blog.edises.it](http://blog.edises.it).



# Indice

## Libro I Diritto amministrativo

### Capitolo 1 La Pubblica Amministrazione e il diritto amministrativo

1.1	La nozione di diritto amministrativo .....	3
1.2	Le fonti del diritto amministrativo: i regolamenti.....	3
1.3	Le altre fonti del diritto amministrativo.....	7
1.4	L'attività amministrativa.....	9
1.5	La Pubblica Amministrazione nella Costituzione.....	12

### Capitolo 2 Le situazioni giuridiche soggettive

2.1	Differenze tra situazioni giuridiche attive e passive .....	14
2.2	Il diritto soggettivo.....	14
2.3	L'aspettativa di diritto.....	15
2.4	La potestà.....	15
2.5	Il diritto potestativo.....	15
2.6	La facoltà .....	16
2.7	L'interesse legittimo .....	16
2.8	Le situazioni giuridiche passive .....	19

### Capitolo 3 L'organizzazione amministrativa

3.1	Nozioni di ente, organo e ufficio .....	20
3.2	L'organo amministrativo .....	20
3.3	Il decentramento amministrativo.....	24
3.4	Gli enti pubblici .....	26
3.5	L'organismo di diritto pubblico e l'impresa pubblica .....	29
3.6	L'articolazione burocratica dello Stato.....	30
3.7	L'Amministrazione statale periferica e le Amministrazioni statali non territoriali .....	33
3.8	Gli enti locali .....	34

### Capitolo 4 L'attività della Pubblica Amministrazione

4.1	I principi generali dell'attività amministrativa.....	35
4.2	Discrezionalità amministrativa, discrezionalità tecnica e merito .....	39
4.3	L'attività vincolata .....	41
4.4	L'informatizzazione e la digitalizzazione dell'attività amministrativa .....	42

### Capitolo 5 Atti e provvedimenti amministrativi

5.1	I concetti di atto e di provvedimento amministrativo .....	46
5.2	Atti di amministrazione attiva, consultiva e di controllo.....	46
5.3	Il provvedimento amministrativo.....	47
5.4	Le autorizzazioni .....	52
5.5	La concessione.....	54
5.6	I provvedimenti ablatori.....	54



**Capitolo 6 Il procedimento amministrativo**

6.1	Nozione .....	56
6.2	I principi del procedimento .....	56
6.3	Le fasi del procedimento .....	57
6.4	Il responsabile del procedimento .....	57
6.5	La comunicazione di avvio del procedimento .....	58
6.6	Il preavviso di rigetto .....	59
6.7	La conclusione del procedimento .....	60
6.8	Il silenzio della Pubblica Amministrazione .....	62
6.9	La conferenza di servizi .....	66
6.10	Gli accordi procedurali (o integrativi) e gli accordi sostitutivi .....	68
6.11	Gli accordi fra Pubbliche Amministrazioni .....	69
6.12	Gli accordi di programma .....	69

**Capitolo 7 L'accesso ai documenti amministrativi**

7.1	Il diritto di accesso e il suo oggetto .....	71
7.2	I titolari del diritto di accesso .....	72
7.3	I soggetti obbligati a consentire l'accesso .....	72
7.4	I limiti al diritto di accesso .....	73
7.5	La richiesta di accesso: modalità e tipologie .....	74
7.6	La tutela del diritto di accesso .....	75
7.7	L'accesso civico .....	78

**Capitolo 8 Trasparenza e anticorruzione**

8.1	Quadro normativo e definizione del concetto di corruzione .....	81
8.2	Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione .....	82
8.3	L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC): composizione e attribuzioni .....	83
8.4	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) .....	85
8.5	Gli strumenti operativi per la lotta alla corruzione .....	86
8.6	La trasparenza dell'attività amministrativa .....	87
8.7	Il sistema di vigilanza delle norme anticorruzione .....	89
8.8	Misure di prevenzione della corruzione: il Codice di comportamento .....	90
8.9	Ulteriori misure di contrasto alla corruzione nel pubblico impiego .....	91
8.10	Le misure di contrasto alla corruzione nelle varie fasi del rapporto di lavoro .....	92

**Capitolo 9 Il diritto alla riservatezza**

9.1	Nozione .....	95
9.2	L'oggetto e la finalità della disciplina del Codice della privacy .....	95
9.3	Ambito oggettivo e territoriale di applicazione .....	96
9.4	Le principali definizioni in materia .....	96
9.5	I principi generali del trattamento dei dati .....	97
9.6	Il consenso al trattamento dei dati personali .....	98
9.7	Il trattamento dei dati personali .....	99
9.8	Le informazioni all'interessato .....	102
9.9	I diritti dell'interessato titolare dei dati .....	103
9.10	I soggetti interessati al trattamento .....	105
9.11	Ulteriori adempimenti da parte di titolari e responsabili del trattamento .....	107
9.12	Le Autorità di controllo .....	107
9.13	La tutela amministrativa e giurisdizionale .....	108

**Capitolo 10 La patologia dell'atto amministrativo**

10.1 Gli stati patologici e l'invalidità dell'atto .....	110
10.2 La nullità dell'atto.....	111
10.3 L'annullabilità dell'atto.....	112
10.4 L'istituto dell'autotutela.....	115
10.5 L'autotutela decisoria.....	116

**Capitolo 11 I contratti della Pubblica Amministrazione.....****Capitolo 12 I beni pubblici e l'espropriazione per pubblica utilità .....****Capitolo 13 Controlli e responsabilità nella Pubblica Amministrazione.....****Capitolo 14 Il sistema delle tutele .....****Capitolo 15 Il rapporto di lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche .....*****Quesiti di verifica* .....**

## **Libro II**

### **Diritto civile e Diritto commerciale**

#### **SEZIONE I DIRITTO CIVILE**

**Capitolo 1 Il rapporto giuridico e le situazioni giuridiche soggettive**

1.1 Diritto pubblico e diritto privato .....	123
1.2 Il codice civile e la legislazione complementare .....	123
1.3 Il rapporto giuridico .....	124
1.4 Le situazioni giuridiche soggettive .....	124
1.5 Situazioni giuridiche attive.....	125
1.6 Situazioni giuridiche passive.....	127
1.7 L'influenza del tempo sull'acquisto e sull'estinzione dei diritti soggettivi .....	127

**Capitolo 2 I soggetti di diritto**

2.1 La persona fisica .....	130
2.2 La capacità giuridica.....	130
2.3 La capacità di agire .....	131
2.4 L'incapacità legale assoluta.....	131
2.5 L'incapacità naturale .....	132
2.6 Parziale incapacità di agire.....	133
2.7 Istituti di protezione degli incapaci.....	134
2.8 Cessazione della persona fisica .....	136
2.9 Le persone giuridiche .....	138
2.10 Le persone giuridiche private .....	139
2.11 I comitati .....	142
2.12 Il rapporto organico.....	142
2.13 L'estinzione delle persone giuridiche .....	143



**Capitolo 3 La tutela dei diritti**

3.1	La tutela dei diritti: principi generali.....	144
3.2	La pubblicità dei fatti giuridici.....	145
3.3	La trascrizione .....	146
3.4	La tutela giurisdizionale dei diritti e il processo.....	147
3.5	Gli strumenti alternativi alla giurisdizione .....	151

**Capitolo 4 I beni e i diritti reali**

4.1	Gli oggetti del diritto: i beni e le loro classificazioni.....	153
4.2	I diritti sui beni: i diritti reali in generale.....	154
4.3	La proprietà .....	155
4.4	I diritti reali su cosa altrui .....	160
4.5	Il possesso e l'usucapione .....	166

**Capitolo 5 Il rapporto obbligatorio: struttura e vicende dell'obbligazione**

5.1	Il rapporto obbligatorio: nozione ed elementi.....	172
5.2	Classificazione delle obbligazioni.....	173
5.3	Le fonti delle obbligazioni.....	177
5.4	L'adempimento .....	182
5.5	La mora del creditore .....	183
5.6	Modi di estinzione delle obbligazioni diversi dall'adempimento .....	184
5.7	Le modificazioni soggettive del rapporto obbligatorio .....	186

**Capitolo 6 L'inadempimento dell'obbligazione e la responsabilità patrimoniale**

6.1	L'inadempimento .....	191
6.2	La mora del debitore .....	191
6.3	Il risarcimento del danno da inadempimento.....	192
6.4	La clausola penale e la caparra.....	193
6.5	La responsabilità patrimoniale e le garanzie del credito .....	194

Capitolo 7 Il contratto .....	
-------------------------------	---

Capitolo 8 La patologia del contratto e il suo scioglimento .....	
---	---

Capitolo 9 I principali contratti tipici .....	
--	---

Capitolo 10 La famiglia.....	
------------------------------	---

<b><i>Quesiti di verifica</i></b> .....	
---	---

**SEZIONE II DIRITTO COMMERCIALE****Capitolo 1 L'imprenditore e l'impresa**

1.1	La nozione generale di imprenditore.....	202
1.2	Le categorie di imprenditori.....	203
1.3	Lo statuto dell'imprenditore commerciale.....	209
1.4	Gli ausiliari dell'imprenditore .....	211
1.5	L'azienda.....	212
1.6	I segni distintivi dell'impresa .....	215
1.7	La disciplina della concorrenza .....	219

1.8	La tutela del consumatore .....	226
1.9	Le forme di cooperazione tra le imprese.....	228

## Capitolo 2 Le società

2.1	La società in generale .....	233
2.2	Le società di persone: la società semplice .....	236
2.3	La società in nome collettivo .....	242
2.4	La società in accomandita semplice .....	245
2.5	Le società di capitali: la società per azioni .....	248
2.6	Gli organi sociali nella s.p.a. ....	264
2.7	La società in accomandita per azioni.....	274
2.8	La società a responsabilità limitata .....	276
2.9	Scioglimento e liquidazione delle società di capitali.....	282
2.10	Le società cooperative .....	284
2.11	Le operazioni straordinarie .....	288

Capitolo 3	I titoli di credito.....	
------------	--------------------------	---

Capitolo 4	La crisi dell'impresa: dagli strumenti di regolazione alla liquidazione giudiziale.....	
------------	---	---

Capitolo 5	Le altre procedure concorsuali.....	
------------	-------------------------------------	---

<i>Quesiti di verifica</i> .....	
----------------------------------	---

# Libro III

## Diritto penale e diritto processuale penale

### SEZIONE I DIRITTO PENALE

#### Capitolo 1 I principi del diritto penale

1.1	Il principio di legalità .....	297
1.2	Il principio della obbligatorietà della legge penale .....	301
1.3	Il principio di territorialità della legge penale .....	302
1.4	La successione delle leggi penali nel tempo e il <i>tempus commissi delicti</i> .....	303

#### Capitolo 2 Nozione e struttura del reato

2.1	Nozione e categorie di reato .....	304
2.2	Oggetto giuridico e materiale del reato .....	305
2.3	Soggetto attivo e soggetto passivo del reato.....	305
2.4	Struttura del reato.....	306
2.5	Principali classificazioni dei tipi di reato .....	306

#### Capitolo 3 Gli elementi costitutivi del reato: l'elemento oggettivo

3.1	La tipicità del reato .....	308
3.2	La condotta.....	308
3.3	L'evento.....	310
3.4	Il nesso causale .....	310



**Capitolo 4 Antigiuridicità e cause di giustificazione**

4.1	L'antigiuridicità.....	313
4.2	Le cause di giustificazione o scriminanti .....	313
4.3	Il consenso dell'avente diritto.....	314
4.4	L'esercizio di un diritto.....	315
4.5	Adempimento di un dovere.....	316
4.6	Legittima difesa.....	317
4.7	Uso legittimo delle armi .....	318
4.8	Stato di necessità .....	319
4.9	Eccesso colposo nelle cause di giustificazione.....	319

**Capitolo 5 Colpevolezza e cause di esclusione**

5.1	La colpevolezza.....	321
5.2	L'imputabilità .....	322
5.3	Il dolo .....	324
5.4	La colpa .....	327
5.5	La responsabilità oggettiva .....	330
5.6	Le cause di esclusione della colpevolezza (o scusanti) .....	333
5.7	Cause di esclusione della punibilità in senso stretto: la "particolare tenuità del fatto" .....	338

**Capitolo 6 Circostanze del reato e tentativo**

6.1	Le circostanze.....	340
6.2	Circostanze aggravanti comuni .....	341
6.3	Circostanze attenuanti comuni.....	342
6.4	Circostanze attenuanti generiche.....	343
6.5	La recidiva.....	343
6.6	Criteri di imputazione ed errore sulle circostanze .....	344
6.7	Applicazione e concorso di circostanze .....	345
6.8	Il delitto tentato.....	346
6.9	Desistenza volontaria e recesso attivo .....	347
6.10	I delitti di attentato e il reato impossibile.....	348

**Capitolo 7 Il concorso di persone nel reato**

7.1	Premessa .....	349
7.2	Struttura del concorso criminoso: elementi indispensabili.....	349
7.3	L'elemento soggettivo: il dolo e la colpa nel concorso di persone.....	350
7.4	Concorso di persone e circostanze .....	351
7.5	La responsabilità del concorrente per reato diverso da quello voluto.....	352
7.6	Il concorso nel reato proprio .....	353

**Capitolo 8 Concorso di reati e concorso apparente di norme**

8.1	Il concorso di reati: premessa .....	354
8.2	Concorso materiale e formale .....	354
8.3	Il reato continuato.....	355
8.4	Il concorso apparente di norme .....	356
8.5	Il reato complesso .....	356

**Capitolo 9 La pena e le misure di sicurezza**

Capitolo 10 La punibilità.....	
Capitolo 11 I delitti.....	
Capitolo 12 I reati in materia di lavoro .....	

## SEZIONE II DIRITTO PROCESSUALE PENALE

### Capitolo 1 Nozioni introduttive sul processo penale

1.1 Generalità.....	358
1.2 Le fonti del diritto processuale penale.....	358
1.3 L'efficacia della norma processuale penale .....	359
1.4 Caratteristiche del processo penale .....	359
1.5 Distinzione tra processo e procedimento .....	361
1.6 Gli organi della giurisdizione penale.....	362
1.7 I principi sotτesi al processo penale.....	362
1.8 La riforma Cartabia.....	364
1.9 La giustizia riparativa .....	365

### Capitolo 2 I soggetti del procedimento

2.1 Nozione e distinzione tra soggetti necessari ed eventuali.....	367
2.2 Il giudice .....	367
2.3 La competenza.....	368
2.4 Il difetto di giurisdizione e di competenza .....	370
2.5 Rinvio pregiudiziale alla Corte di cassazione per la decisione sulla competenza per territorio.....	371
2.6 Conflitto di giurisdizione e di competenza.....	372
2.7 Incompatibilità, astensione, ricusazione e remissione .....	373
2.8 Il Pubblico Ministero (P.M.) .....	375
2.9 La Polizia Giudiziaria .....	379
2.10 L'imputato .....	385
2.11 La parte civile .....	387
2.12 Il responsabile civile e il civilmente obbligato per la pena pecuniaria.....	388
2.13 La persona offesa.....	389
2.14 Il difensore.....	389

### Capitolo 3 Gli atti del procedimento penale

3.1 Nozione e requisiti degli atti del procedimento penale .....	391
3.2 Il fascicolo informatico .....	391
3.3 Divieto di pubblicazione degli atti processuali .....	392
3.4 La documentazione degli atti processuali .....	392
3.5 Gli atti del giudice .....	393
3.6 Definizione e forma delle notificazioni .....	393
3.7 Le nullità negli atti processuali: tipologie, conseguenze e sanatorie .....	396

### Capitolo 4 Indagini preliminari e udienza preliminare

4.1 Le indagini preliminari e il ruolo del GIP .....	399
4.2 La notizia di reato e l'iscrizione nel registro.....	400
4.3 Le condizioni di procedibilità.....	401



4.4	Le misure cautelari .....	402
4.5	Le misure cautelari personali.....	402
4.6	Le misure cautelari reali.....	410
4.7	La conclusione della fase investigativa.....	412
4.8	L'udienza preliminare.....	415

### Capitolo 5 Il giudizio

5.1	Il dibattimento nel processo penale .....	422
5.2	La fasi del dibattimento .....	422
5.3	Acquisizione della prova .....	424
5.4	Incidente probatorio .....	427
5.5	Le nuove contestazioni dibattimentali.....	428
5.6	La fase della decisione: principi e garanzie.....	429
5.7	La decisione finale: la sentenza .....	431
5.8	La condanna a pena sostitutiva .....	432

Capitolo 6 Riti speciali.....	
-------------------------------	---

Capitolo 7 Il procedimento davanti al Tribunale monocratico.....	
--	---

Capitolo 8 Il Giudice di Pace e il procedimento minorile .....	
--	---

Capitolo 9 Le impugnazioni e l'esecuzione.....	
--	---

Capitolo 10 Rapporti giurisdizionali con autorità straniere .....	
---	---

<i>Quesiti di verifica</i> .....	
----------------------------------	---

## Libro IV Diritto tributario

### Capitolo 1 Nozioni introduttive e fonti del diritto tributario

1.1	L'oggetto del diritto tributario .....	437
1.2	La definizione di tributo .....	437
1.3	La classificazione dei tributi .....	438
1.4	Le fonti di produzione del diritto tributario .....	438
1.5	La Costituzione e le leggi costituzionali.....	439
1.6	Le fonti primarie: leggi ordinarie e atti aventi forza di legge .....	441
1.7	Le fonti secondarie dell'ordinamento nazionale.....	443
1.8	La ripartizione della potestà legislativa tributaria tra lo Stato e le autonomie territoriali .....	444
1.9	La potestà regolamentare delle Regioni e degli enti locali .....	445
1.10	Le fonti dell'ordinamento europeo .....	445
1.11	Le convenzioni internazionali.....	446
1.12	La consuetudine .....	446
1.13	L'efficacia delle norme tributarie nel tempo.....	446
1.14	L'efficacia delle norme tributarie nello spazio .....	448

1.15	L'interpretazione delle norme tributarie .....	449
1.16	L'interpretazione secondo i risultati e secondo i soggetti.....	450
1.17	L'interpretazione analogica del diritto tributario.....	451
<b>Capitolo 2 La fattispecie tributaria</b>		
2.1	La fattispecie tributaria: elementi costitutivi ed effetti .....	453
2.2	Il presupposto d'imposta .....	453
2.3	La quantificazione del tributo .....	455
2.4	L'obbligazione tributaria .....	457
<b>Capitolo 3 I soggetti passivi</b>		
3.1	La soggettività passiva tributaria .....	458
3.2	Il domicilio fiscale.....	458
3.3	La solidarietà passiva tributaria .....	459
3.4	Gli effetti della solidarietà tributaria .....	460
3.5	La sostituzione d'imposta .....	461
3.6	La traslazione .....	463
3.7	L'accollo dell'imposta.....	463
3.8	La responsabilità solidale degli eredi .....	463
<b>Capitolo 4 La dichiarazione tributaria</b>		
4.1	La dichiarazione tributaria.....	464
4.2	Natura giuridica ed effetti della dichiarazione .....	464
4.3	La dichiarazione dei redditi .....	464
4.4	La rettifica delle dichiarazioni .....	469
4.5	Visto di conformità, asseverazione e certificazione tributaria.....	470
4.6	Gli obblighi contabili e documentali.....	471
4.7	Il regime forfettario .....	474
<b>Capitolo 5 L'attività istruttoria dell'Amministrazione finanziaria</b>		
5.1	La struttura dell'Amministrazione finanziaria.....	476
5.2	Il modello di attuazione dei tributi .....	478
5.3	Il procedimento tributario.....	478
5.4	Il diritto di interpello .....	481
5.5	L'attività istruttoria dell'Amministrazione finanziaria e l'Anagrafe tributaria .....	482
5.6	Il controllo formale delle dichiarazioni.....	482
5.7	L'attività di controllo sostanziale.....	485
5.8	Diritti e doveri del contribuente sottoposto a verifiche fiscali .....	487
5.9	La cooperazione internazionale in ambito fiscale.....	488
5.10	Rapporti tra il procedimento penale e l'attività istruttoria.....	488
<b>Capitolo 6 L'accertamento tributario</b>		
6.1	L'avviso di accertamento .....	489
6.2	Il contenuto dell'avviso di accertamento .....	489
6.3	La notificazione .....	491
6.4	Le patologie dell'avviso di accertamento .....	491
6.5	Il termine per l'accertamento.....	493
6.6	Le diverse tipologie di accertamento.....	493

6.7	L'accertamento analitico.....	493
6.8	L'accertamento sintetico nei confronti delle persone fisiche .....	494
6.9	L'accertamento nei confronti di imprese e professionisti.....	494
6.10	L'accertamento d'ufficio.....	497
6.11	L'accertamento parziale e l'accertamento integrativo.....	498
6.12	Gli istituti deflativi del contenzioso.....	498
6.13	La disciplina delle prove nell'accertamento .....	505

#### Capitolo 7 L'elusione fiscale e l'abuso del diritto

7.1	Evasione, elusione e lecito risparmio d'imposta.....	507
7.2	Gli strumenti per contrastare l'elusione.....	508
7.3	L'abuso del diritto.....	508
7.4	L'interposizione fittizia .....	509
7.5	L'interpello disapplicativo.....	510
7.6	L'interpello probatorio .....	510
7.7	L'interpello internazionale .....	510
7.8	Interpello sui nuovi investimenti.....	511

#### Capitolo 8 La riscossione e il rimborso dei tributi

8.1	Riscossione volontaria e riscossione coattiva.....	512
8.2	Il pagamento volontario delle imposte .....	513
8.3	Esecutività degli avvisi di accertamento .....	518
8.4	La cartella di pagamento .....	518
8.5	L'esecuzione forzata .....	521
8.6	Le misure cautelari patrimoniali del credito tributario.....	521
8.7	La transazione fiscale.....	522
8.8	I rimborsi d'imposta.....	523

#### Capitolo 9 Le sanzioni tributarie

9.1	Illeciti amministrativi e illeciti penali.....	525
9.2	Il sistema sanzionatorio amministrativo.....	526
9.3	Il sistema sanzionatorio penale.....	533

Capitolo 10	Il contenzioso tributario.....	
-------------	--------------------------------	---

Capitolo 11	L'imposta sul reddito delle persone fisiche (IRPEF).....	
-------------	--	---

Capitolo 12	L'imposta sul reddito delle società (IRES).....	
-------------	---	---

Capitolo 13	L'imposta sul valore aggiunto (IVA).....	
-------------	--	---

Capitolo 14	Le altre imposte indirette.....	
-------------	---------------------------------	---

Capitolo 15	IRAP, IMU e TARI .....	
-------------	------------------------	---

<b><i>Quesiti di verifica</i></b> .....	
---	---

# Libro V

## Diritto dell'Unione europea

### Capitolo 1 Dalla cooperazione di settore all'Unione europea

1.1	Le origini .....	547
1.2	La prima Comunità europea .....	548
1.3	I Trattati di Roma del 1957 .....	549
1.4	L'Atto unico europeo (AUE) .....	550
1.5	Il Trattato sull'Unione europea (o Trattato di Maastricht).....	551
1.6	Il Trattato di Amsterdam e lo Spazio Schengen.....	552
1.7	Il Trattato di Nizza.....	554
1.8	Il Trattato che adotta una Costituzione per l'Europa.....	554
1.9	Il Trattato di Lisbona (o Trattato di Riforma) .....	555
1.10	L'adesione di nuovi Stati all'Unione europea e la Brexit .....	555

### Capitolo 2 I principi che regolano l'attività dell'Unione europea

2.1	Le competenze dell'Unione europea .....	557
2.2	Il riparto di competenze .....	558
2.3	Il principio di sussidiarietà e la sua applicazione.....	559
2.4	Il principio di prossimità.....	561
2.5	Il principio di proporzionalità.....	561
2.6	Il principio di leale cooperazione .....	562
2.7	Le cooperazioni rafforzate.....	562
2.8	La clausola di solidarietà e la clausola di reciproca difesa .....	565
2.9	L'adesione all'Unione europea e il diritto di recesso.....	565
2.10	Il principio di trasparenza .....	567
2.11	Il diritto di accesso.....	568
2.12	La tutela della privacy.....	568

### Capitolo 3 Il triangolo decisionale e il Consiglio europeo

3.1	Quadro generale delle istituzioni europee .....	570
3.2	Il sistema istituzionale europeo .....	572
3.3	Il Parlamento europeo .....	573
3.4	La Commissione europea .....	582
3.5	Il Consiglio dell'Unione europea .....	590
3.6	Il Consiglio europeo.....	593

### Capitolo 4 Le istituzioni di controllo, la Banca centrale europea (BCE) e altri organismi dell'Unione europea

4.1	Il sistema giurisdizionale europeo.....	596
4.2	La Corte di Giustizia.....	597
4.3	Il Tribunale .....	601
4.4	I Tribunali specializzati.....	603
4.5	La Corte dei conti.....	603
4.6	La Banca centrale europea (BCE) e le sue funzioni .....	606
4.7	Gli altri organi e organismi dell'Unione .....	608
4.8	La Banca europea per gli investimenti (BEI).....	610
4.9	Le Agenzie.....	610



<b>Capitolo 5 Il sistema normativo dell'Unione europea</b>	
5.1 Le fonti del diritto dell'Unione europea.....	612
5.2 Le fonti primarie .....	613
5.3 Il diritto consuetudinario.....	618
5.4 Le norme del diritto internazionale .....	618
5.5 Il diritto derivato dell'Unione .....	619
5.6 Gli atti atipici in senso lato e gli atti non previsti.....	624
<b>Capitolo 6 Le procedure di adozione degli atti dell'Unione europea.....</b>	
<b>Capitolo 7 Il sistema della tutela giurisdizionale dell'Unione europea.....</b>	
<b>Capitolo 8 La responsabilità dello Stato nei riguardi dell'Unione europea .....</b>	
<b>Capitolo 9 Sintesi di alcune politiche dell'Unione europea .....</b>	
<b>Capitolo 10 Il bilancio e i finanziamenti europei. Il PNRR .....</b>	
<b><i>Quesiti di verifica .....</i></b>	

## Libro VI

### Diritto del lavoro e legislazione sociale

#### SEZIONE I DIRITTO DEL LAVORO

<b>Capitolo 1 Nozione e fonti del diritto del lavoro</b>	
1.1 Il diritto del lavoro .....	629
1.2 Le fonti di diritto internazionale e quelle dell'Unione europea .....	629
1.3 La Costituzione italiana.....	631
1.4 La legge ordinaria e quella regionale.....	632
1.5 L'autonomia collettiva e la contrattazione collettiva.....	632
1.6 Gli usi .....	633
1.7 L'autonomia individuale e il contratto di lavoro .....	634
<b>Capitolo 2 Le politiche per l'occupazione e il mercato del lavoro</b>	
2.1 Definizione e caratteristiche delle politiche del lavoro.....	635
2.2 Cenni sull'evoluzione del mercato del lavoro in Italia.....	636
2.3 Il PNRR e le politiche per il lavoro.....	640
2.4 I soggetti che esercitano l'attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro .....	645
2.5 La gestione delle politiche attive per il lavoro .....	651
2.6 L'attività di intermediazione nell'incontro tra domanda e offerta .....	657
2.7 Il collocamento mirato e le quote di riserva .....	665
2.8 L'assunzione di lavoratori extracomunitari .....	675
2.9 Disposizioni specifiche per il pubblico impiego .....	678
<b>Capitolo 3 Lavoro subordinato, autonomo e parasubordinazione</b>	
3.1 Il rapporto di lavoro subordinato .....	680
3.2 Il lavoro autonomo.....	681

3.3	La parasubordinazione .....	683
3.4	Il lavoro su piattaforma digitale .....	689
3.5	Il lavoro accessorio e occasionale.....	693
<b>Capitolo 4 Il contratto individuale di lavoro</b>		
4.1	Nozione e parti .....	698
4.2	Requisiti soggettivi .....	698
4.3	Gli elementi essenziali del contratto di lavoro.....	700
4.4	Gli elementi accidentali del contratto di lavoro.....	701
4.5	Obbligo d'informazione sulle condizioni applicabili al rapporto di lavoro .....	703
4.6	Nullità e annullabilità del contratto di lavoro .....	705
4.7	La certificazione del contratto di lavoro.....	705
<b>Capitolo 5 Luogo e tempo della prestazione</b>		
5.1	Il luogo della prestazione lavorativa: i criteri indicati dal codice civile .....	708
5.2	Il trasferimento.....	708
5.3	La trasferta e il distacco .....	710
5.4	L'orario di lavoro.....	712
<b>Capitolo 6 Mansioni, qualifiche e categorie</b>		
6.1	Le mansioni.....	718
6.2	Nozione di qualifica .....	720
6.3	Le categorie.....	720
<b>Capitolo 7 Obblighi e diritti delle parti</b>		
7.1	La prestazione di lavoro e gli obblighi annessi .....	723
7.2	I diritti e le tutele del lavoratore e delle lavoratrici .....	726
7.3	Obblighi e poteri datoriali.....	734
<b>Capitolo 8 Sospensione del rapporto di lavoro e tutela della genitorialità</b>		
8.1	La previsione dell'art. 2110 del codice civile .....	739
8.2	La sospensione per malattia e il periodo di comporto.....	739
8.3	L'infortunio sul lavoro .....	740
8.4	La malattia professionale .....	741
8.5	La tutela della genitorialità .....	741
8.6	Permessi per il lavoratore con disabilità e per l'assistenza a familiari disabili .....	748
8.7	Altre tipologie di permessi e congedi .....	750
<b>Capitolo 9 La cessazione del rapporto di lavoro</b>		
9.1	Le cause della cessazione del rapporto di lavoro .....	754
9.2	Il recesso delle parti .....	754
9.3	Le dimissioni del lavoratore.....	755
9.4	Il licenziamento individuale.....	758
9.5	Il licenziamento collettivo.....	766
<b>Capitolo 10 Il sistema di garanzie a tutela del lavoratore</b>		
10.1	Il privilegio .....	768
10.2	Transazioni, rinunce e quietanze a saldo .....	768

10.3	Il regime di prescrizione per i diritti derivanti dal rapporto di lavoro.....	769
10.4	La decadenza .....	771
10.5	Il trasferimento d'azienda.....	771

### Capitolo 11 Attività ispettiva e di vigilanza in materia di lavoro

11.1	L'attività di ispezione e controllo.....	774
11.2	Evoluzione normativa .....	775
11.3	La prevenzione dei comportamenti illeciti.....	780
11.4	L'interpello.....	780
11.5	Poteri ispettivi e funzioni di polizia giudiziaria.....	782
11.6	L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) .....	784
11.7	Il procedimento ispettivo .....	790
11.8	Ulteriori esiti dell'accertamento ispettivo .....	798
11.9	La maxisanzione e la sospensione dell'attività.....	801
11.10	Il Portale nazionale del sommerso.....	807

Capitolo 11	Attività ispettiva e di vigilanza in materia di lavoro .....	
-------------	--	---

Capitolo 13	Le controversie di lavoro: istituti processuali e conciliativi.....	
-------------	---	---

Capitolo 14	Il diritto sindacale, la contrattazione collettiva e lo sciopero.....	
-------------	---	---

## SEZIONE II LEGISLAZIONE SOCIALE

### Capitolo 1 Nozione ed evoluzione storica della legislazione sociale

1.1	Nozione e oggetto della legislazione sociale.....	810
1.2	L'avvento dello Stato unitario.....	812
1.3	Il regime fascista ed il sistema corporativo.....	812
1.4	Il periodo post-bellico e l'affermarsi dei principi costituzionali.....	813
1.5	Le attuali tendenze della politica sociale .....	814

### Capitolo 2 Le fonti della legislazione sociale

2.1	Nozioni introduttive.....	816
2.2	Le fonti costituzionali .....	817
2.3	Le fonti legislative .....	818
2.4	La normativa statale e regionale.....	819
2.5	La contrattazione collettiva e il <i>welfare</i> aziendale .....	820

### Capitolo 3 Il sistema giuridico della previdenza sociale

3.1	Il rapporto giuridico previdenziale .....	823
3.2	I soggetti del rapporto .....	823
3.3	Natura giuridica del rapporto .....	824
3.4	Costituzione del rapporto giuridico previdenziale .....	824
3.5	Oggetto del rapporto previdenziale.....	824
3.6	Rapporti preliminari al sorgere del rapporto previdenziale .....	826
3.7	Specie e funzione delle prestazioni previdenziali .....	828

### Capitolo 4 Il rapporto giuridico contributivo

4.1	I contributi previdenziali e i soggetti tenuti al loro pagamento.....	829
4.2	Natura giuridica dell'obbligazione contributiva .....	829

4.3	Il principio dell'automaticità delle prestazioni.....	830
4.4	Inquadramento dei datori di lavoro ai fini della contribuzione.....	830
4.5	I vari tipi di contributi .....	831
4.6	Costituzione, quantificazione ed estinzione del rapporto contributivo .....	834
4.7	Omessa o irregolare contribuzione: profili sanzionatori .....	836
4.8	Il DURC (Documento unico di regolarità contributiva).....	837
<b>Capitolo 5 La tutela per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS)</b>		
5.1	Origine ed evoluzione della tutela per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti.....	839
5.2	Fondamento e forme di realizzazione della tutela.....	839
5.3	Organizzazione della tutela previdenziale per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti .....	840
5.4	Le riforme del sistema pensionistico.....	841
<b>Capitolo 6 Le prestazioni previdenziali dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO)</b>		
6.1	Le prestazioni previdenziali erogate dall'Assicurazione Generale Obbligatoria: nozioni introduttive.....	850
6.2	I criteri di calcolo delle prestazioni previdenziali .....	850
6.3	L'invalidità lavorativa .....	851
6.4	L'inabilità lavorativa .....	854
6.5	Assegno privilegiato di invalidità e pensione privilegiata di inabilità per cause di servizio .....	856
6.6	La pensione di vecchiaia e la pensione anticipata: nozioni introduttive .....	857
6.7	La pensione di vecchiaia.....	858
6.8	La pensione anticipata .....	862
6.9	La pensione di anzianità.....	872
6.10	Salvaguardia dei requisiti e deroghe alle regole di pensionamento di vecchiaia e anticipata.....	873
6.11	L'Anticipo Pensionistico (APE) .....	875
6.12	La Rendita Integrativa Temporanea Anticipata (cd. RITA).....	878
6.13	La pensione ai superstiti .....	879
6.14	Procedimento di erogazione delle prestazioni pensionistiche .....	882
6.15	Il regime di prescrizione delle prestazioni pensionistiche.....	883
6.16	Il cumulo dei trattamenti pensionistici e tra pensione e redditi.....	883
<b>Capitolo 7 Meccanismi di integrazione della pensione</b>		
7.1	La ricostituzione della pensione .....	888
7.2	Supplemento di pensione e pensione supplementare .....	889
7.3	Trattamento minimo ed integrazione della pensione .....	891
7.4	Le maggiorazioni sulle pensioni.....	893
7.5	La perequazione automatica delle pensioni .....	900
<b>Capitolo 8 Gli strumenti per la ricostruzione della posizione assicurativa e contributiva</b>		
8.1	Finalità degli strumenti predisposti dal legislatore.....	902
8.2	La ricongiunzione dei periodi assicurativi .....	902
8.3	La totalizzazione dei periodi assicurativi.....	905
8.4	Il cumulo pensionistico .....	906

## Capitolo 9 La tutela per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

9.1	Origine e fondamento della tutela per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali .....	908
9.2	L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro: presupposti e soggetti del rapporto .....	910
9.3	L'INAIL: l'istituto assicuratore.....	911
9.4	I lavoratori: i soggetti assicurati .....	911
9.5	Il datore di lavoro: il soggetto obbligato all'assicurazione .....	913
9.6	Il presupposto oggettivo alla tutela infortunistica: le lavorazioni pericolose .....	917
9.7	La contribuzione .....	920
9.8	Oggetto dell'assicurazione: infortunio sul lavoro e malattia professionale .....	922
9.9	L'infortunio <i>in itinere</i> .....	928
9.10	La malattia professionale.....	932
9.11	Le prestazioni previdenziali .....	934
9.12	Le prestazioni economiche .....	935
9.13	Le prestazioni di tipo assistenziale.....	942
9.14	Le prestazioni sanitarie, protesiche, riabilitative e cure termali .....	942
9.15	Le prestazioni di reinserimento sociale e lavorativo .....	943
9.16	Il Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro .....	945
9.17	Il Fondo per le vittime dell'amianto .....	945

Capitolo 10 Fondi e regimi speciali di previdenza .....



Capitolo 11 La previdenza dei lavoratori autonomi.....



Capitolo 12 La tutela previdenziale nel lavoro flessibile.....



Capitolo 13 Il trattamento di fine rapporto (TFR).....



Capitolo 14 La previdenza complementare .....



Capitolo 15 Le provvidenze economiche a favore dei lavoratori e delle loro famiglie .....



Capitolo 16 Le tutele in costanza del rapporto di lavoro e gli ammortizzatori sociali .....



Capitolo 17 Le misure di sostegno del reddito nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro.....



Capitolo 18 La riforma della disabilità e le politiche sociali per i disabili.....



Quesiti di verifica .....



## Libro VII

### Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

## Capitolo 1 La sicurezza nei luoghi di lavoro

1.1	Introduzione .....	949
1.2	L'evoluzione del quadro normativo. Il D.Lgs. 81/2008 .....	950

1.3	Il modello di organizzazione e gestione .....	951
1.4	La valutazione dei rischi.....	952
1.5	Le misure di prevenzione e protezione.....	954
<b>Capitolo 2 Le figure coinvolte nella gestione della sicurezza aziendale</b>		
2.1	Il datore di lavoro e i suoi obblighi.....	956
2.2	Dirigenti e preposti.....	957
2.3	Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione .....	959
2.4	Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.....	960
2.5	Il lavoratore.....	961
2.6	Il medico competente e la sorveglianza sanitaria .....	963
2.7	Informazione, formazione e addestramento .....	966
<b>Capitolo 3 La gestione delle emergenze</b>		
3.1	Gli obblighi del datore di lavoro nella gestione delle emergenze .....	970
3.2	Il Piano di emergenza .....	971
3.3	Primo soccorso .....	972
3.4	Diritti dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato .....	973
<b>Capitolo 4 I vari tipi di rischi sul lavoro</b>		
4.1	Classificazione dei rischi .....	974
4.2	Rischio da agenti fisici .....	974
4.3	Rischi da sostanze pericolose.....	976
4.4	Rischi psico-sociali.....	978
4.5	La riunione periodica di prevenzione e protezione.....	981
<b>Capitolo 5 I dispositivi di protezione individuale (DPI)</b>		
5.1	Nozione e uso .....	983
5.2	Criteri per l'individuazione .....	983
5.3	Gli obblighi del datore di lavoro.....	984
5.4	La regolamentazione europea sui DPI.....	985
<b>Capitolo 6 La prevenzione nei cantieri temporanei o mobili</b>		
6.1	Disposizioni specifiche per i cantieri temporanei o mobili .....	988
6.2	Misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro .....	988
6.3	Obblighi delle parti.....	989
6.4	La notifica preliminare, il fascicolo dell'opera e i piani di sicurezza .....	992
6.5	La patente a punti per la sicurezza sul lavoro .....	994
<b><i>Quesiti di verifica</i></b> .....		

# Libro VIII

## Contabilità aziendale e tecniche di bilancio

### SEZIONE I LA RILEVAZIONE CONTABILE DELLE OPERAZIONI DI GESTIONE

#### Capitolo 1 La partita doppia e la contabilità generale

1.1	La rilevazione .....	999
1.2	La contabilità generale, la contabilità analitico-gestionale e le rilevazioni extra-contabili .....	999
1.3	Il conto .....	1001
1.4	Le scritture contabili e la loro classificazione .....	1003
1.5	Le scritture elementari .....	1004
1.6	I principi contabili nazionali e i principi contabili internazionali .....	1005
1.7	La competenza economica e la manifestazione finanziaria dei componenti di reddito .....	1007
1.8	Il metodo della partita doppia .....	1012
1.9	La partita doppia applicata al sistema del capitale e del risultato economico .....	1013
1.10	L'analisi dei fatti di gestione e la redazione degli articoli in P.D. ....	1018
1.11	La situazione contabile .....	1019
1.12	Le fasi della contabilità generale .....	1019
1.13	Le scritture contabili obbligatorie secondo la normativa civilistica .....	1020
1.14	Le modalità di tenuta e conservazione delle scritture contabili .....	1021
1.15	Il sistema dei conti d'ordine .....	1022

#### Capitolo 2 Contabilità generale: gli acquisti di beni e servizi e il loro regolamento

2.1	Gli acquisti di beni .....	1024
2.2	Le rettifiche relative agli acquisti di beni .....	1030
2.3	L'acquisizione di servizi .....	1032
2.4	Acquisti di beni e servizi con applicazione del <i>reverse charge</i> .....	1034
2.5	I pagamenti anticipati ai fornitori di beni e servizi .....	1035
2.6	Il rilascio e il rinnovo di cambiali passive .....	1036

#### Capitolo 3 Contabilità generale: le vendite di beni e servizi e il loro regolamento

3.1	Le vendite di beni .....	1038
3.2	Le rettifiche relative alle vendite di beni .....	1042
3.3	Le prestazioni di servizi .....	1043
3.4	La riscossione anticipata dai clienti .....	1044
3.5	La riscossione delle fatture mediante ricevute bancarie .....	1045
3.6	La riscossione delle fatture mediante <i>factoring</i> .....	1046
3.7	Il rinnovo delle cambiali attive .....	1046
3.8	I contributi in conto esercizio .....	1047
3.9	La liquidazione periodica dell'IVA .....	1048

#### Capitolo 4 Il capitale proprio e le scritture di costituzione e di variazione del capitale sociale

4.1	Il capitale netto e le sue parti ideali .....	1050
4.2	La costituzione dell'impresa .....	1051
4.3	Gli aumenti del capitale sociale .....	1057
4.4	Le riduzioni del capitale sociale .....	1059

**Capitolo 5 Il lavoro dipendente**

5.1 Il lavoro dipendente .....	1062
5.2 Gli elementi costitutivi della retribuzione .....	1062
5.3 Le rilevazioni contabili .....	1063
5.4 Il trattamento di fine rapporto .....	1067
5.5 Le scritture contabili obbligatorie secondo la normativa sul lavoro .....	1071

Capitolo 6 Le immobilizzazioni .....	
--------------------------------------	---

Capitolo 7 I finanziamenti esterni e gli investimenti finanziari .....	
--	---

Capitolo 8 Il magazzino .....	
-------------------------------	---

Capitolo 9 Le altre operazioni di gestione .....	
--	---

Capitolo 10 Le scritture di assestamento .....	
--	---

Capitolo 11 La chiusura e la riapertura dei conti .....	
---	---

**SEZIONE II IL BILANCIO DI ESERCIZIO SECONDO IL CODICE CIVILE.  
PRINCIPI CONTABILI NAZIONALI E PRINCIPI CONTABILI INTERNAZIONALI**

Capitolo 12 Il bilancio d'esercizio. Normativa civilistica, principi contabili nazionali e internazionali .....	
---	---

Capitolo 13 Tecniche di bilancio .....	
--	---

Capitolo 14 Il bilancio consolidato .....	
---	---

<i>Quesiti di verifica</i> .....	
----------------------------------	---

**Libro IX  
Lingua inglese e Informatica**



**Libro X  
Attitudine all'espletamento  
delle funzioni e capacità critiche**



# Capitolo 3

## Lavoro subordinato, autonomo e parasubordinazione



### 3.1 Il rapporto di lavoro subordinato

#### 3.1.1 Riferimenti normativi

In base a quanto stabilito dall'art. 1 D.Lgs. 81/2015 **il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro**.

Ai sensi dell'art. 2094 c.c. è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante la retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

Emerge dunque nel rapporto di lavoro subordinato una **relazione intersoggettiva** tra **prestatore di lavoro**, che mette a disposizione le proprie energie, manuali o intellettuali, e **datore di lavoro**, che le utilizza. Il nucleo centrale di tale relazione è costituito dalle obbligazioni corrispettive delle parti.

Gli obblighi che derivano dal rapporto sono disciplinati nel Titolo II, Capo I, del Libro V del codice civile, intitolato «Del Lavoro» e dedicato, fondamentalmente, alla disciplina dell'impresa. Tale inquadramento risponde alla volontà del legislatore del 1942 di istituire uno stretto collegamento tra l'ordinamento del rapporto di lavoro subordinato e quello dell'impresa per far sì che il rapporto di lavoro, anche quando non inerente l'esercizio di un'impresa, fosse modellato sulle esigenze tipiche di questa. Nello stesso libro V, infatti, sono collocate, accanto alle norme del Titolo II relative al lavoro nell'impresa, anche quelle concernenti i rapporti che si svolgono al di fuori dell'impresa (Titolo IV, art. 2239) quali il lavoro autonomo (Titolo III, artt. 2222 ss.) o il lavoro domestico (Titolo IV, artt. 2240 ss.). Il lavoro organizzato nell'impresa viene considerato come il più rilevante socialmente e come il modello legale tipico di rapporto di lavoro subordinato (Ghera).

#### 3.1.2 Gli elementi della subordinazione

Gli elementi caratterizzanti il rapporto di lavoro subordinato possono essere così individuati:

- **l'eterodirezione**, cioè l'assoggettamento del lavoratore al potere direttivo e disciplinare del datore di lavoro, con limitazione della sua autonomia;
- **la collaborazione**, ossia il coinvolgimento e l'inserimento del lavoratore nell'organizzazione imprenditoriale;
- **la continuità della prestazione**, per cui devono ritenersi incompatibili con il lavoro subordinato prestazioni assolutamente occasionali o di brevissima durata.

Gli elementi caratterizzanti la subordinazione ricavati dall'art. 2094 c.c. non sempre sono sufficienti a stabilire se un rapporto possa essere o meno definito come lavoro



subordinato. La **giurisprudenza**, pertanto, ha elaborato degli indici che contribuiscono alla qualificazione della fattispecie e, conseguentemente, all'individuazione della disciplina applicabile. Fra questi si ricordano il **coordinamento dell'attività lavorativa**, l'**esecuzione della prestazione lavorativa all'interno dell'azienda**, con utilizzo di attrezzature e beni dell'azienda stessa, la corresponsione a cadenze periodiche fisse di una **retribuzione prestabilita**, l'osservanza di un **vincolo di orario**, l'**assenza di rischio economico** in capo al lavoratore. Detti indici, tuttavia, hanno carattere sussidiario, mentre l'unico elemento davvero decisivo e discriminante è l'*assoggettamento al potere direttivo del datore di lavoro*. Irrilevante o, quanto meno, superabile, a fronte di una diversa modalità concreta di svolgimento del rapporto di lavoro, è la volontà delle parti, espressa nel contratto di lavoro (cosiddetto *nomen iuris*).

### 3.1.3 Vincolo di subordinazione e beneficiario della prestazione

Alcuni rapporti contrattuali, pur prevedendo l'instaurazione di un vincolo di subordinazione, presentano delle caratteristiche peculiari rispetto alla classica attività di lavoro subordinato, dove *il datore di lavoro che stipula il contratto è anche il beneficiario della prestazione* del lavoratore. Questa coincidenza non sussiste nel contratto di somministrazione e in quello di appalto che prevedono l'instaurazione di un **vincolo di subordinazione tra soggetti diversi da quello che sarà l'effettivo beneficiario della prestazione** lavorativa. Nel primo caso (*somministrazione*) il contratto di lavoro è stipulato dal dipendente con un'Agenzia per il lavoro, mentre nel secondo (*appalto*) il vincolo lavorativo si crea con l'appaltatore.

La differenza sostanziale è nelle **modalità di svolgimento dell'attività lavorativa**: nella *somministrazione* il lavoratore presta la propria opera *sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore* mentre nell'*appalto* il *coordinamento dell'attività è affidato all'appaltatore*, essendo il committente interessato unicamente al risultato finale.

Come sottolinea l'art. 29 D.Lgs. 276/2003, l'**appalto si distingue dalla somministrazione** di lavoro "per l'organizzazione dei mezzi necessari da parte dell'appaltatore, che può anche risultare dall'esercizio del potere organizzativo e direttivo nei confronti dei lavoratori utilizzati nell'appalto, nonché per l'assunzione, da parte del medesimo appaltatore, del rischio d'impresa".

Queste due modalità di svolgimento dell'attività lavorativa sono state spesso circondate da vincoli stringenti perché non di rado "nascondono" un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato con l'utilizzatore (per un esame più approfondito delle due tipologie contrattuali si rinvia al Cap. 9).

## 3.2 Il lavoro autonomo

### 3.2.1 Il contratto d'opera

Il **lavoro autonomo** è disciplinato nel Titolo III, capo I, del libro V del codice civile. In tale sede tuttavia non ne viene fornita una definizione specifica, ragione per cui ancora oggi si prende a riferimento la nozione del **contratto d'opera** (che viene considerato il principale contratto di lavoro autonomo) contenuta nell'art. 2222 c.c. Ai sensi di detta disposizione, ricorre tale contratto quando una persona si obbliga a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con **lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente**. In questo caso, il legisla-

tore prevede che si applichino le norme contenute nel Capo I (artt. 2222 e ss.), salvo che il rapporto abbia una disciplina particolare nel Libro IV.

Ai sensi dell'art. 2222 c.c. gli **elementi caratterizzanti** del contratto d'opera sono individuati:

- nell'obbligazione avente per oggetto il compimento di un'opera o un servizio;
- nella previsione di un corrispettivo;
- nell'utilizzazione di lavoro prevalentemente o esclusivamente proprio quale fattore della prestazione;
- nell'assenza di un vincolo di subordinazione;
- in una certa episodicità ed estemporaneità del rapporto, che si sostanzia nell'esecuzione del singolo incarico che soddisfa l'interesse del committente.

Secondo l'insegnamento tradizionale della dottrina, il contratto d'opera è innanzitutto caratterizzato dall'***intuitus personae***, costituendo una prestazione infungibile nella quale il lavoratore non può farsi sostituire da altri se non col consenso del committente. In effetti l'art. 2222 c.c., parlando espressamente di **lavoro personale** ("proprio") del prestatore, implica una naturale **coincidenza tra il soggetto che promette la prestazione e colui che deve eseguirla**.

### 3.2.2 Il lavoro autonomo nella disciplina della L. 81/2017

La L. 22-5-2017, n. 81, al Capo I, ha introdotto una disciplina di tutela del lavoro autonomo, con la finalità dichiarata "di costruire anche per i **lavoratori autonomi un sistema di diritti e di welfare moderno capace di sostenere il loro presente e di tutelare il loro futuro**".

Le norme contenute nella legge si applicano ai rapporti di lavoro autonomo di cui al Titolo III del libro quinto del codice civile; sono inclusi i rapporti di lavoro autonomo che hanno una disciplina particolare ai sensi dell'art. 2222 c.c. (art. 1, co. 1). Sono esplicitamente esclusi dall'ambito di applicazione della legge gli imprenditori, ivi compresi i piccoli imprenditori (art. 1, co. 2).

Gli interventi più rilevanti della legge sono riportati di seguito.

L'art. 2 estende, in quanto compatibili, alle **transazioni commerciali** tra lavoratori autonomi e imprese o tra lavoratori autonomi e amministrazioni pubbliche o tra lavoratori autonomi, le norme di tutela di cui al D.Lgs. 9-10-2002, n. 231 (relativo alla *lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali*). Tale estensione fa salve le eventuali disposizioni più favorevoli.

L'art. 3, co. 1, L. 81/2017 sancisce che sono **abusive e prive di effetto le clausole**:

- che attribuiscano al committente la facoltà di modificare unilateralmente le condizioni del contratto o, nel caso di contratto avente a oggetto una prestazione continuativa, di recedere dal contratto senza congruo preavviso;
- mediante le quali le parti concordino termini di pagamento superiori a sessanta giorni dalla data del ricevimento, da parte del committente, della fattura o della richiesta di pagamento.

Il comma 2 dell'art. 3 afferma che è **abusivo** il rifiuto del committente di stipulare il contratto in forma scritta.

Nelle ipotesi di violazioni delle norme prima citate, il lavoratore autonomo ha diritto al risarcimento del danno (art. 3, co. 3). In ogni caso, dal momento che il comma 1 sancisce che

le clausole ivi descritte sono prive di effetto, si desume che la quota di giorni eccedente i sessanta non rileva ai fini del computo degli interessi di cui al citato D.Lgs. 231/2002.

L'art. 4 prevede che i diritti di utilizzazione economica relativi ad **apporti originali e a invenzioni realizzati nell'esecuzione del contratto** spettino al lavoratore autonomo, fatta salva l'ipotesi in cui l'attività inventiva sia prevista come oggetto del contratto e a tale scopo compensata.

Sempre nell'intento di contrastare forme elusive nell'utilizzo di tale tipologia contrattuale, il legislatore ha subordinato l'avvio dell'attività dei lavoratori autonomi occasionali (senza obbligo di apertura di posizione IVA) alla **preventiva comunicazione all'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) competente per territorio** da parte del committente mediante modalità informatiche (art. 12-sexies D.L. 21/2022, convertito dalla L. 51/2022).

Le **attività autonome occasionali intermediate da piattaforme digitali** (art. 27 D.L. 152/2021) sono escluse dall'obbligo di comunicazione preventiva. Per queste, la comunicazione deve avvenire entro il 20° giorno del mese successivo tramite il modello "UNI-piattaforme" (D.M. 31/2022). Tale obbligo vale anche per rapporti di lavoro simultanei con più lavoratori.

Il D.M. 31/2022 definisce il lavoro intermediato da piattaforme digitali come qualsiasi prestazione, anche intellettuale, il cui svolgimento sia condizionato dalla piattaforma, indipendentemente dal tipo di contratto o dal luogo di lavoro.

L'INL, con nota n. 881/2022, ha confermato che la comunicazione può avvenire tramite:

- **Applicazione telematica** su Servizi Lavoro (accessibile con SPID/CIE)
- **Posta elettronica** all'ITL competente.

## 3.3 La parasubordinazione

### 3.3.1 Il riconoscimento normativo

Accanto al contratto di lavoro autonomo di cui all'art. 2222 c.c., che si caratterizza per l'assenza di subordinazione, le esigenze determinate da nuovi modi di produrre e di organizzare il lavoro hanno determinato, nel tempo, il ricorso a **forme di prestazione dell'attività lavorativa le cui modalità di svolgimento sono tali da porre chi le svolge in condizioni di debolezza ed inferiorità del tutto analoghe a quelle in cui versano i lavoratori subordinati**, senza tuttavia che si stabilisca uno specifico vincolo contrattuale in tal senso.

Dottrina e giurisprudenza hanno definito tali rapporti come **parasubordinati**, intendendo in questo modo identificare, all'interno della tipologia lavoro autonomo, quei rapporti che, data la prevalente personalità dell'opera prestata in modo continuativo e coordinato, si presume siano caratterizzati da una situazione di debolezza socio-economica del prestatore autonomo affine a quella del lavoratore dipendente e tale, quindi, da giustificare un'estensione di alcune tutele, processuali e sostanziali, proprie del lavoro subordinato (Perulli).

La fattispecie di lavoro parasubordinato ha trovato un primo riconoscimento normativo con la L. 11-8-1973, n. 533 che, modificando l'art. 409 c.p.c., ha esteso le disposizioni sul processo del lavoro ai rapporti di agenzia e di rappresentanza commerciale e a tutti gli "altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione d'opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato", da allora

in poi identificati come rapporti parasubordinati e, successivamente, anche come collaborazioni coordinate e continuative.

La disciplina contenuta nel codice di procedura civile è stata modificata dall'art. 15 L. 81/2017 (*Jobs Act del lavoro autonomo*), che ha inserito al punto n. 3 dell'art. 409 una nozione di **rapporti di collaborazione coordinata e continuativa**, ai fini dell'inclusione dei medesimi nell'ambito del rito speciale per le controversie in materia di lavoro. Secondo tale definizione, la collaborazione si intende *coordinata* quando, nel rispetto delle modalità di coordinamento stabilite di comune accordo dalle parti, il collaboratore **organizza autonomamente** la propria attività lavorativa. In pratica, l'istituto si carica di un requisito costitutivo, l'autonomia organizzativa, che prima della L. 81/2017 era desumibile soltanto dalla previsione di assenza del vincolo di subordinazione contemplata nel codice.

### 3.3.2 La revisione operata dal D.Lgs. 81/2015 e le modifiche del D.L. 101/2019

I rapporti di lavoro parasubordinato seppure già previsti dall'art. 409 c.p.c. erano rimasti, tuttavia, privi di una specifica disciplina fino alla Riforma Biagi attuata con il D.Lgs. 276/2003, che ha introdotto una serie di criteri guida e di tutela per la fattispecie del **contratto "a progetto"**, unica ipotesi consentita – al di fuori delle eccezioni tassativamente indicate dalla legge e delle prestazioni autonome occasionali – di rapporto di lavoro parasubordinato. Scopo del legislatore era invero quello di reprimere il fenomeno del suo utilizzo in modo fraudolento, legittimando così questo tipo di rapporto solo se riconducibile ad uno o più progetti specifici o a programmi di lavoro o fasi di esso determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore. La novità introdotta dal D.Lgs. 276/2003 è stata pertanto quella di vietare rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che, pur avendo ad oggetto genuine prestazioni di lavoro autonomo, tuttavia non fossero riconducibili ad un "progetto".

La disciplina sul contratto a progetto è stata, poi, abrogata dal D.Lgs. 81/2015 (*Jobs Act*) che ha "liberalizzato" i contratti di collaborazione coordinata e continuativa "genuina", salvo l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato ai rapporti di lavoro parasubordinato organizzati dal committente.

Ai sensi dell'art. 2 D.Lgs. 81/2015 (nel testo modificato dal D.L. 101/2019, conv. dalla L. 128/2019), infatti, dal 1° gennaio 2016 *si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente*.

Con la riforma del 2015 in sostanza, la qualificazione del rapporto di lavoro non dipende più dalla presenza di un progetto specifico, ma dalle **modalità organizzative di svolgimento della prestazione**, attribuendosi le medesime tutele previste per i lavoratori subordinati anche a quelle forme di collaborazione (con o senza partita IVA) che sono sostanzialmente assimilabili al lavoro subordinato sulla base degli indici individuati dal legislatore.

Nello specifico, il *Jobs Act* ha introdotto un principio di **presunzione di subordinazione** che ricorre quando il rapporto di lavoro si caratterizza per la presenza di **tre elementi fondamentali**:



- **la prestazione deve essere prevalentemente personale:** con il D.L. 101/2019 il legislatore ha sostituito l'espressione "esclusivamente personali" con "prevalentemente personali", così richiamandosi al rapporto di collaborazione indicato dall'art. 409 c.p.c. (per l'appunto definito come prestazione di opera continuativa e coordinata e "prevalentemente personale"). Ciò comporta, in conformità all'orientamento espresso dalla Corte di Cassazione (sent. 19-4-2020, n. 5698), che rientrano nell'ambito di applicazione dell'art. 2, co. 1, D.Lgs. 81/2015 sia le prestazioni svolte anche con l'ausilio di altri soggetti, sia quelle prestazioni che vengono rese anche mediante l'utilizzo di strumentazione o mezzi nella disponibilità del collaboratore;
- **la continuità:** la continuità va intesa, da un lato come non occasionalità della prestazione e, dall'altro, va rapportata altresì al perdurante interesse del committente al ripetersi della prestazione lavorativa, anche laddove non sia predefinito l'arco temporale di esecuzione della prestazione. Sotto tale aspetto, quindi, non rileva esclusivamente la misurazione della durata del rapporto di lavoro, atteso che anche prestazioni rese in un arco temporale limitato, ma comunque significativo, possono realizzare un interesse continuativo del committente;
- **l'etero-organizzazione:** la prestazione del collaboratore è etero-organizzata nei casi in cui il committente, pur non esercitando il potere direttivo, determina unilateralmente, secondo le esigenze della propria organizzazione produttiva, le condizioni in cui si svolgerà la prestazione lavorativa. L'etero-organizzazione consiste, pertanto, nel potere del committente di condizionare con la propria organizzazione ed alla luce delle proprie esigenze produttive, le modalità della prestazione del collaboratore, di cui rimane peraltro impregiudicata l'autonomia tecnico-esecutiva.

In proposito, la giurisprudenza della Cassazione (Cass. sent. 1663/2020) ha confermato l'assenza di tale requisito nell'imposizione, da parte del committente, delle modalità esecutive della prestazione lavorativa, così determinando una sorta di inserimento del collaboratore nell'organizzazione aziendale. In questo senso **la nozione di "etero-organizzazione" si differenzia dal mero "coordinamento"** stabilito di comune accordo dalle parti *ex art. 409, n. 3, c.p.c.*, che implica un semplice raccordo tra il collaboratore e la struttura organizzativa del committente. In tale ultima ipotesi non si rinviene infatti una ingerenza del committente nell'individuazione delle modalità esecutive della prestazione quanto un mero coordinamento tra le parti finalizzato a garantire che l'attività del collaboratore, pur restando estranea all'organizzazione nella quale si inserisce, contribuisca efficacemente alle finalità della stessa. Sussiste invece etero-organizzazione quando l'attività del collaboratore è pienamente integrata nell'attività produttiva e/o commerciale del committente e ciò risulti indispensabile per rendere la prestazione lavorativa.

Peralter, come precisato dall'INL (circ. 7/2020), **la sussistenza di una etero-organizzazione non determina una riqualificazione del rapporto di lavoro autonomo o parasubordinato in lavoro subordinato, fatte salve ovviamente le ipotesi in cui la etero-organizzazione sconfini in una vera e propria etero-direzione.**

L'orientamento prevalente, avallato dalla giurisprudenza di legittimità **non individua nelle collaborazioni etero-organizzate una diversa tipologia contrattuale costitutente un *tertium genus* intermedio fra il lavoro autonomo e quello subordinato** ritenendo, piuttosto, che il legislatore abbia inteso "valorizzare alcuni indici fattuali ritenuti significativi (personalità, continuità, etero-organizzazione) e sufficienti a giustificare l'applicazione della disciplina dettata per il lavoro subordinato".

In altri termini, l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato costituisce un "rimedio" dell'ordinamento alla particolare posizione di soggezione del collaboratore, che tuttavia non interferisce sul tipo contrattuale scelto dalle parti.

Sul piano dell'individuazione degli istituti del rapporto di lavoro subordinato da applicare, non avendovi provveduto il legislatore in maniera esplicita, si ritiene che debba applicarsi **l'intera disciplina del rapporto di lavoro subordinato, con l'unico limite delle disposizioni ontologicamente incompatibili con le fattispecie da regolare.**

### 3.3.3 Il regime delle tutele applicabili

Il D.Lgs. 104/2022, recante "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a **condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea**", introduce disposizioni che disciplinano le **informazioni sul rapporto di lavoro, le prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro, nonché una serie di ulteriori misure a tutela dei lavoratori**, novellando le prescrizioni previste dal D.Lgs. 152/1997.

Il sistema di tutele ridisegnato dal legislatore prevede le seguenti garanzie per i lavoratori parasubordinati:

- **adempimento degli obblighi informativi e divieto della clausola di esclusiva.** Il diritto all'informazione sugli elementi essenziali del rapporto di lavoro e sulle condizioni di lavoro e la relativa tutela è riconosciuto anche ai rapporti di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente nonché ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (art. 1 D.Lgs. 104/2022). Inoltre, l'art. 8 D.Lgs. 104/2022 prevede l'impossibilità per il committente di impedire al lavoratore di svolgere altre attività lavorative (divieto della clausola di esclusiva), fatti salvi i casi in cui si possa verificare un pregiudizio per la salute e la sicurezza del dipendente, vi sia un conflitto d'interessi con l'attività principale oppure vi sia la necessità di garantire l'integrità di un servizio pubblico;
- **prevedibilità minima del lavoro.** Qualora con riferimento alla tipologia del rapporto di lavoro, l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile, il datore di lavoro (o committente) non può imporre al lavoratore di svolgere l'attività lavorativa, salvo che ricorrono entrambe le seguenti condizioni: il lavoro si svolga entro ore e giorni di riferimento predeterminati; il lavoratore venga informato con un congruo preavviso sull'incarico o la prestazione da eseguire. Il lavoratore, in carenza di una o entrambe le condizioni, ha il diritto di rifiutare di assumere un incarico di lavoro o di rendere la prestazione, senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare. Qualora il datore di lavoro revochi un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmati, senza un ragionevole periodo di preavviso, è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo, ove applicabile o, in mancanza, una somma a titolo di compensazione per la mancata esecuzione dell'attività lavorativa, la cui misura non può essere in ogni caso inferiore al 50% del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata (art. 9 D.Lgs. 104/2022);
- **diritto alla stabilità.** Il lavoratore parasubordinato, che abbia maturato un'anzianità di lavoro di almeno 6 mesi presso lo stesso datore di lavoro o committente e che abbia completato l'eventuale periodo di prova, può chiedere (per iscritto) che gli venga riconosciuta una forma di lavoro con condizioni più prevedibili, sicure e stabili, se

disponibile. Qualora abbia ricevuto risposta negativa può presentare una nuova richiesta dopo che siano trascorsi almeno 6 mesi dalla precedente. Entro un mese dalla richiesta del lavoratore il datore di lavoro o il committente forniscono risposta scritta motivata (art. 10 D.Lgs. 104/2022);

- **salute e sicurezza.** Il D.Lgs. 81/2008 trova applicazione in relazione “a tutti i lavoratori e lavoratrici, subordinati e autonomi, nonché ai soggetti ad essi equiparati” (art. 3, co. 4), basandosi sulla loro presenza in un determinato contesto lavorativo, indipendentemente dalla natura del rapporto.

Per le prestazioni che si svolgono all'interno dei locali del committente troverà applicazione la disciplina sui videoterminalisti, sull'utilizzo delle attrezzature del committente, sugli obblighi di quest'ultimo in merito ai rischi connessi all'interferenza della prestazione del collaboratore con quella dei dipendenti, con conseguente predisposizione del documento di valutazione dei rischi, anche interferenziale.

Nelle ipotesi di collaborazioni rese al di fuori dei locali del committente (es. *rider*), l'accertamento della natura etero-organizzata della collaborazione comporterà l'estensione della disciplina in materia di salute e sicurezza del rapporto di lavoro subordinato con particolare riguardo ad alcuni profili, quali la formazione e l'informazione dei collaboratori, il controllo del committente sulle attrezzature di lavoro, la denuncia di infortunio, la sorveglianza sanitaria, la completezza del documento di valutazione dei rischi e la fornitura dei dispositivi di protezione individuale (DPI);

- **tutela retributiva.** L'applicazione della disciplina della subordinazione garantisce al collaboratore una retribuzione non inferiore al minimo previsto dal **CCNL di settore**, in base a mansioni e durata della prestazione.

Se il committente applica uno specifico CCNL, anche in virtù della propria affiliazione all'organizzazione firmataria, le differenze retributive si calcolano facendo riferimento ai livelli retributivi previsti da tale contratto collettivo.

Se il committente non è affiliato a un'organizzazione sindacale o il CCNL applicato non è coerente con le mansioni, si fa riferimento al CCNL più rappresentativo a livello nazionale;

- **regime contributivo.** Nella circolare 7/2020 l'Ispettorato richiama la pronuncia della Corte di Cassazione n. 1663/2020 secondo cui “il lavoratore etero-organizzato resta tecnicamente *autonomo*, ma per ogni altro aspetto ed in particolare per sicurezza e igiene, retribuzione diretta e differita (e quindi inquadramento professionale), limiti di orario, ferie e previdenza, il rapporto è regolato nello stesso modo”. Ne consegue che la base imponibile va calcolata secondo il criterio generale dei minimi contrattuali previsti dai contratti collettivi leader (art. 1, co. 1, D.L. 338/1989), applicando le aliquote previste per i lavoratori subordinati dal Fondo Pensione Lavoratori Dipendenti. L'INL ricorda sul punto che, laddove si registri l'avvenuto versamento da parte del committente di contributi presso altra gestione previdenziale, gli stessi dovranno essere scomputati dall'ammontare dei contributi complessivamente dovuti. Nella fattispecie in esame, inoltre, devono trovare applicazione le sanzioni previste per l'omissione contributiva (art. 116, co. 8, lett. a), L. 388/2000);

- **tutela assicurativa.** La retribuzione imponibile è individuata nel compenso effettivamente erogato nel rispetto del minima e massima di rendita di cui al D.P.R. 1124/1965. L'applicazione della disciplina della subordinazione impone tuttavia, per i collaboratori etero-organizzati, il richiamo al principio di carattere generale in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro di cui all'art. 27, co. 1, D.P.R.

1124/1965, secondo il quale “la spesa dell’assicurazione è a esclusivo carico del datore di lavoro”. Per tali lavoratori non trova dunque applicazione il principio, di carattere eccezionale, sancito dall’art. 5, co. 3, D.Lgs. 38/2000 secondo il quale “il premio assicurativo è ripartito nella misura di un terzo a carico del lavoratore e di due terzi a carico del committente.

Ai lavoratori etero-organizzati vanno inoltre applicate le **tutele connesse alla cessazione del rapporto di lavoro** (ad es. la NASPI), l’indennità di malattia, l’indennità di maternità e gli assegni al nucleo familiare nella misura riconosciuta ai lavoratori subordinati. Inoltre, ai lavoratori verrà estesa la tutela dell’automaticità delle prestazioni propria del FPLD.

Infine, è stato chiarito che l’estensione della disciplina del lavoro subordinato al collaboratore etero-organizzato, configurandosi come un meccanismo di tutela del singolo lavoratore, **non può incidere sulla determinazione dell’organico aziendale** e, di conseguenza, sugli istituti normativi o contrattuali connessi alle soglie dimensionali dell’azienda (ad es. obblighi sul collocamento mirato di cui alla L. 68/1999).

### 3.3.4 La certificazione

L’art. 2, co. 3, D.Lgs. 81/2015 prevede la possibilità di chiedere alle apposite Commissioni la **certificazione dell’assenza dei requisiti della etero-organizzazione**. Il lavoratore, ove lo ritenga opportuno, può farsi assistere da un rappresentante sindacale, da un avvocato o da un consulente del lavoro (vedi *amplius* 4.7). La certificazione non garantisce, di per sé, la genuina natura autonoma del rapporto di collaborazione, potendo essere impugnata davanti all’autorità giudiziaria. Fino all’eventuale annullamento, tuttavia, la certificazione conserva piena efficacia ed è opponibile anche nei confronti degli enti previdenziali, ponendo il datore di lavoro al riparo dalla comminazione diretta di sanzioni amministrative. Ne deriva che in caso di ispezione, l’ente previdenziale non potrà contestare l’esistenza di eventuali violazioni in via amministrativa, notificando un verbale di accertamento con eventuale prescrizione di porre rimedio alle irregolarità riscontrate dagli ispettori, ma dovrà impugnare la certificazione davanti all’autorità giudiziaria.

Gli effetti della certificazione normalmente decorrono dal giorno di emissione del provvedimento o dalla decorrenza del contratto, se successiva. Per i contratti in corso di esecuzione, l’effetto della certificazione decorrerà normalmente dal momento di emissione del certificato. È possibile, tuttavia, dotare il provvedimento di effetti retroattivi (decorrenti dall’inizio di esecuzione del contratto), qualora la commissione abbia la possibilità di appurare la conforme esecuzione sin dall’inizio.

### 3.3.5 Esclusioni

Il regime giuridico introdotto dal D.Lgs. 81/2015 non trova applicazione nei casi di seguito indicati (art. 2, co. 2 e 3):

- collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono **discipline specifiche** riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore (requisito finalistico).

Tale disposizione appare chiaramente riferita al settore dei call center, per il quale anche la normativa sul contratto a progetto aveva previsto delle deroghe, ma potrà essere utilizzata anche in settori diversi (si veda Trib. Roma 6-5-2019);

- collaborazioni prestate nell'**esercizio di professioni intellettuali** per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali. Il requisito soggettivo del collaboratore è che lo stesso sia iscritto all'albo professionale previsto dalla legge e che svolga attività rientrante nell'ambito della professione medesima. In quest'ottica si ritiene che non rientrino nella fattispecie eventuali iscrizioni del collaboratore ad elenchi tenuti dalle Camere di commercio locali;
- attività prestate nell'esercizio della loro funzione dai **componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società** e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- collaborazioni rese a fini istituzionali in favore delle **associazioni e società sportive dilettantistiche** affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal C.O.N.I.;
- collaborazioni degli operatori che prestano le attività svolte dal **Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico** (L. 74/2001).

In merito a tali collaborazioni l'INL ha precisato che l'elemento della etero-organizzazione risulta intrinsecamente affievolito in quanto tali soggetti intervengono necessariamente nei tempi e nei luoghi determinati in relazione alla necessità di far fronte ad una emergenza non potendo, pertanto, esercitare alcun diritto di scelta sui tempi e luoghi della prestazione (cfr. circ. INL 6/2019);

- collaborazioni prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle **fondazioni lirico-sinfoniche** (di cui al D.Lgs. 367/1996);
- collaborazioni rese nei confronti delle **pubbliche amministrazioni**.

## 3.4 Il lavoro su piattaforma digitale

### 3.4.1 La disciplina del lavoro su piattaforma

Una regolamentazione giuridica del lavoro su piattaforma si è avuta con l'emanazione del **D.L. 101/2019**, conv. dalla L. 128/2019, con il quale si è inteso, innanzitutto, mediante l'integrazione del testo dell'art. 2, co. 1, D.Lgs. 81/2015, estendere l'applicazione della disciplina del lavoro subordinato alle collaborazioni etero-organizzate quando le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

Il decreto legge ha poi introdotto nel D.Lgs. 81/2015 un **Capo V-bis**, intitolato *"Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali"* che contiene in sette articoli (da 47-bis a 47-octies), una disciplina specifica e un insieme di tutele nei confronti dei lavoratori impegnati nelle attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velegipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali. Quest'ultime definite come "i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione".

Il lavoro mediante piattaforme digitali è dunque disciplinato dal D.Lgs. 81/2015 che, con particolare riferimento ai ciclo-fattorini (cd. *riders*), attribuisce a questi tutele dif-

ferenziate a seconda che l'attività sia riconducibile alla nozione generale di etero-organizzazione (art. 2), ovvero a quella di lavoro autonomo (art. 47-bis).

Dalla lettura dell'art. 47-bis si ricava, infatti, che la disciplina di cui al Capo V-bis trova applicazione solo qualora il rapporto non presenti le caratteristiche di etero-organizzazione (e anche di continuità) di cui all'art. 2, co. 1, D.Lgs. 81/2015, che invece richiede di applicare la più favorevole disciplina del rapporto di lavoro subordinato. La circolare INL n. 7/2020 fornisce alcune indicazioni per poter *distinguere i rider autonomi da quelli etero-organizzati*.

Ricadono in quest'ultimo schema negoziale (**rider etero-organizzati**) i collaboratori la cui *prestazione di lavoro sia integrata nell'organizzazione del committente*. In sostanza, la piattaforma interviene unilateralmente nella determinazione delle modalità esecutive della prestazione del ciclo-fattorino, il quale è conseguentemente obbligato a seguire le indicazioni predeterminate dal committente in relazione alla fase esecutiva del rapporto.

Al contrario, le ipotesi di **lavoro autonomo** previste dal Capo V-bis sono connotate da un *maggior grado di autonomia decisionale da parte del collaboratore* in ordine alle modalità esecutive delle prestazioni, conformemente a quanto stabilito dall'art. 2222 c.c. per i prestatori d'opera, nonché per l'assenza dell'elemento determinante della continuità della prestazione.

L'accertamento ispettivo relativo alla genuinità delle collaborazioni è fondamentale per capire quale disciplina sia applicabile: per le *collaborazioni etero-organizzate*, infatti, troverà applicazione la normativa sul lavoro subordinato, mentre per i *rider autonomi* si applicherà il Capo V-bis D.Lgs. 81/2015, nonché la L. 81/2017 sulla tutela del lavoro autonomo.

Gli indici sintomatici necessari per quest'opera di qualificazione devono essere valutati complessivamente e contestualizzati nell'ambito dei diversi modelli organizzativi dell'impresa committente.

La qualificazione dovrà pertanto tener conto del **particolare atteggiarsi della sequenza negoziale** nei casi considerati, a partire dalle *fasi di accesso alla piattaforma*, passando per *quelle esecutive*, per finire all'identificazione di condotte ascrivibili al *recesso*, tenendo in particolar modo conto dei profili concernenti la *durata del rapporto*, la *disponibilità alla prestazione* e il *numero di prestazioni* effettivamente svolte in un arco temporale significativo.

La **fase di reclutamento** è normalmente standardizzata; difatti è sufficiente, nella maggior parte dei casi, registrarsi alla piattaforma, concludendo un contratto per adesione in cui, secondo lo schema legale, le clausole sono predeterminate dall'impresa e non sottoposte a negoziazione individuale e pertanto seriali e standardizzate.

La **fase esecutiva** è, invece, governata da algoritmi che, nella maggior parte dei modelli considerati, abbina i lavoratori ai clienti sulla base delle richieste e secondo metriche preimpostate dall'impresa committente.

Le garanzie per i fattorini autonomi (che non rientrano, dunque, nell'ambito della subordinazione tradizionale o nella collaborazione organizzata dal committente) sono le seguenti:

➤ **il requisito di forma.** I contratti di lavoro devono essere *provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere ogni informazione utile per la tutela dei loro interessi, dei loro diritti e della loro sicurezza* (art. 47-ter). In caso di violazione, al committente è applicata una sanzione amministrativa e il lavoratore ha diritto a un'indennità risarcitoria non superiore ai compensi percepiti nell'ultimo anno, determinata equitativamente

con riguardo alla gravità e alla durata delle violazioni e al comportamento delle parti. La violazione è elemento di prova delle *condizioni effettivamente applicate* al rapporto di lavoro e delle connesse lesioni dei diritti previsti dalla normativa *de qua*;

- **il profilo retributivo.** È prevista la possibilità per i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e associazioni datoriali comparativamente più rappresentative a livello nazionale di definire criteri di determinazione del compenso complessivo, che tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente (art. 47-*quater*). In assenza di tale contrattazione, *i rider non possono essere retribuiti a cottimo* (in base alle consegne effettuate) e hanno diritto a un *compenso minimo orario* parametrato ai minimi tabellari stabiliti da CCNL di settori affini o equivalenti, sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale. Per il lavoro notturno, festivo o reso in condizioni meteorologiche avverse, i lavoratori hanno diritto a un'indennità integrativa non inferiore al 10%, determinata dalla contrattazione collettiva o, in assenza, dal Ministero del Lavoro;
- **la disciplina antidiscriminatoria** e quella a tutela della libertà e dignità prevista per i lavoratori subordinati è estesa anche ai *rider* non subordinati. In particolare, *l'esclusione dalla piattaforma e le riduzioni delle occasioni di lavoro riconducibili alla mancata accettazione della prestazione sono vietate* (art. 47-*quinquies*). Questa previsione è di particolare importanza perché ha l'obiettivo di contrastare forme di esercizio occulto e illegittimo del potere disciplinare;
- **la tutela della privacy.** Ai *rider* vengono espressamente estese tutte le garanzie previste dal regolamento europeo sulla privacy (regolamento UE 2016/679, meglio noto come GDPR) e dall'art. 47-*sexies* D.Lgs. 196/2003;
- **la tutela della sicurezza sul lavoro** e della relativa **copertura assicurativa**. Con disposizioni applicabili dal 1° febbraio 2020, l'art. 47-*septies* D.Lgs. 81/2015 richiede che l'impresa che utilizza la piattaforma rispetti tutti gli adempimenti tipici del datore di lavoro in materia di salute e sicurezza. I *rider* sono soggetti alla copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (D.P.R. 1124/1965) in base al tasso di rischio dell'attività svolta. Ai fini del calcolo del premio assicurativo, si assume come retribuzione imponibile la retribuzione convenzionale giornaliera di importo corrispondente alla misura del limite minimo di retribuzione giornaliera in vigore per tutte le contribuzioni dovute in materia di previdenza e assistenza sociale, rapportata ai giorni di effettiva attività. In ogni caso il committente è tenuto anche al rispetto di tutta la normativa di cui al T.U. sulla sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008).

Dal 1° gennaio 2023, i gestori di piattaforme digitali sono assoggettati agli obblighi di comunicazione disciplinati dalla **direttiva 2021/514/UE** (cd. **direttiva DAC 7**), che ha introdotto lo scambio automatico obbligatorio di informazioni comunicate dai Gestori di Piattaforme. Con la "Direttiva DAC 7" questi ultimi sono obbligati a collaborare con gli enti fiscali dei singoli Paesi nel comunicare una serie di informazioni economiche, con l'obiettivo di contrastare l'evasione fiscale per le attività di commercio online al fine di un miglioramento della cooperazione amministrativa nel settore fiscale.

La direttiva europea è stata recepita dall'Italia con il D.Lgs. 32/2023, le cui disposizioni attuative sono state adottate con il provvedimento Agenzia delle Entrate n. 406671/2023. Il provvedimento contiene modalità e termini di comunicazione delle informazioni, registrazione dei soggetti tenuti, casi di esclusione e individuazione degli Uffici competenti allo svolgimento dei controlli nei confronti dei gestori di piattaforma.

### 3.4.2 La Direttiva UE sul miglioramento delle condizioni nel lavoro mediante piattaforme digitali

L'attenzione verso i *platform workers* è emersa, da qualche tempo, in seno all'Unione europea che, a seguito della diffusione della pandemia del Covid-19, della digitalizzazione e dell'aumento esponenziale di tale categoria di lavoratori (si pensi all'aumento dei *riders* nel corso della pandemia), è intervenuta cercando di colmare le lacune in tema di diritti sociali e di diritti collegati alle prestazioni di questa categoria di lavoratori.

Nel contesto descritto, la Commissione europea nel 2021 ha dato avvio ad una consultazione generale sul tema del miglioramento delle condizioni di lavoro per coloro che svolgono la loro attività tramite le **piattaforme digitali**. L'iniziativa ha condotto all'adozione di una *Direttiva relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro e della tutela dei dati personali nell'ambito del lavoro mediante piattaforme digitali* (**Direttiva 2024/2831**).

**Obiettivi principali** della Direttiva sono:

- l'introduzione di misure finalizzate ad agevolare la corretta determinazione della situazione occupazionale delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali.

Con riguardo alla *corretta qualificazione della situazione giuridica* in cui versi il singolo lavoratore operante mediante piattaforme digitali la Direttiva introduce una **presunzione legale di rapporto di lavoro subordinato** (rispetto al lavoro autonomo) quando si riscontrino fatti che indicano un potere di controllo o direzione, conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.

Trattandosi di **presunzione relativa**, rimane ferma la possibilità per la piattaforma di confutare tale presunzione, dimostrando che il rapporto contrattuale in questione non è un rapporto di lavoro subordinato. Tale confutazione va condotta con riferimento al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, tenuto conto della giurisprudenza della Corte di giustizia;

- la promozione della trasparenza, dell'equità, della sorveglianza umana, della sicurezza e della responsabilità nella gestione algoritmica del lavoro mediante piattaforme digitali.

Con l'espressione "gestione algoritmica" il legislatore fa riferimento a tutti quei sistemi automatizzati utilizzati per gestire domanda e offerta di lavoro che, in modo sempre più frequente, si sostituiscono alle scelte compiute da persone fisiche, divenendo la modalità standard per organizzare e gestire il lavoro all'interno dell'impresa. Nelle piattaforme di lavoro, tali sistemi di gestione algoritmica vengono spesso utilizzati per assegnare incarichi e per monitorarne l'esecuzione, per effettuare valutazioni e per prendere decisioni in relazione alle persone che vi lavorano. Il legislatore dell'Unione europea ha ritenuto fondamentale provare a correggere la scarsa trasparenza che tipicamente caratterizza questi sistemi e favorire la comprensione del modo in cui operano gli algoritmi che influenzano o determinano le decisioni rilevanti in materia di lavoro. Lo ha fatto dettando norme finalizzate a garantire l'equità, la trasparenza e la responsabilità nella gestione algoritmica, fissando obblighi informativi per le piattaforme e introducendo nuovi diritti per le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforma;

- il miglioramento della trasparenza nel lavoro mediante piattaforme digitali, anche in situazioni transfrontaliere (talune piattaforme digitali, infatti, sono spesso stabilite in un Paese, ma operano ricorrendo a persone stabilite altrove).

Per migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori, le piattaforme devono inoltre valutare i **rischi associati ai sistemi utilizzati**, valutare l'adeguatezza delle garanzie di tali sistemi ai rischi individuati e introdurre **misure di prevenzione e protezione** adeguate.

La Direttiva sulle piattaforme digitali di lavoro va letta nel contesto del Pilastro europeo dei diritti sociali: non si tratta di un'iniziativa isolata, bensì di uno strumento che si integra in un complesso di iniziative con un fine comune ed ispirate a un insieme di principi ben precisi diretti a realizzare risultati sociali e occupazionali efficaci in risposta alle sfide attuali e future, così da garantire una migliore attuazione e applicazione dei diritti sociali.

Dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale della Direttiva (11 novembre 2024) gli Stati membri hanno a disposizione due anni di tempo per incorporare le relative disposizioni nella legislazione nazionale.

## 3.5 Il lavoro accessorio e occasionale

### 3.5.1 Nozione e disciplina applicabile fino al D.L. 25/2017

Il **lavoro accessorio** è stata una particolare tipologia di contratto di lavoro avente ad oggetto le attività lavorative di natura meramente occasionale che davano luogo a compensi annui non superiori a una soglia di modesta entità predefinita dal legislatore e caratterizzata da un meccanismo di remunerazione del lavoratore basato sull'uso di **voucher**. In sostanza, quando si parlava di lavoro accessorio, ci si riferiva a quei rapporti di lavoro che avevano a oggetto tutte quelle attività lavorative che non potevano essere ricondotte alle tipologie contrattuali tipiche del lavoro subordinato o del lavoro autonomo, in quanto venivano prestate in via saltuaria e si ponevano in posizione ausiliaria e funzionale rispetto a un'attività o situazione principale.

Introdotta per la prima volta nel nostro ordinamento nel 2003, la disciplina normativa del lavoro accessorio è stata più volte modificata nel corso degli anni, per poi essere definitivamente abrogata.

Il **D.Lgs. 276/2003**, oltre a dettare una prima definizione dell'istituto, ne aveva individuato i confini applicativi, prevedendo che il lavoro accessorio potesse essere svolto solo relativamente a determinati tipi di attività e la sua disciplina fosse applicabile solo ad alcune tipologie di lavoratori. Successivamente, prima con la **riforma Fornero (L. 92/2012)** e poi con il **Jobs Act (D.Lgs. 81/2015)**, il lavoro accessorio è stato ampliato e reso più flessibile. Tuttavia, questa deregolamentazione ha favorito un uso eccessivo dei **voucher**, spesso impiegati per mascherare rapporti di lavoro subordinato, aumentando il rischio di precarizzazione e di elusione delle normative sui contratti di lavoro.

Con l'approvazione del D.L. 25/2017 (conv. dalla L. 49/2017) sono state definitivamente abrogate le norme di riferimento della disciplina dell'istituto (artt. da 48 a 50 D.Lgs. 81/2015) introducendosi correlative un nuovo tipo di rapporto lavorativo, il **contratto di lavoro occasionale**, che, insieme al cd. Libretto Famiglia, è andato di fatto a sostituire il lavoro accessorio nella regolazione delle prestazioni di lavoro saltuario e marginale.

### 3.5.2 Il Libretto Famiglia e il contratto di prestazione occasionale: disciplina generale

L'art. 54-bis del D.L. 50/2017 (conv. Dalla L. 96/2017) introduce la figura giuridica delle **prestazioni occasionali** (cd. "Prest.O.") quale forma di impiego riconducibile a due schemi negoziali differenti: il "Libretto Famiglia", utilizzabile da persone fisiche fuori dall'esercizio di attività professionale o d'impresa, e il "contratto di lavoro occasionale" utilizzabile dalle Pubbliche Amministrazioni nonché da soggetti diversi da quelli cui è rivolto il "Libretto Famiglia".

Il D.L. 48/2023 (cd. decreto lavoro, conv. dalla L. 85/2023), inserendosi nel solco della tendenza già tracciata dalla legge di bilancio 2023, ha apportato nuove modifiche alla relativa disciplina.

Il rapporto di prestazione occasionale è quel rapporto mediante il quale un utilizzatore acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie di ridotta entità, entro determinati limiti di importo. Possono ricorrere a tali prestazioni i seguenti soggetti:

- le persone fisiche, non nell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, per il ricorso a prestazioni occasionali mediante un libretto nominativo prefinanziato (cosiddetto Libretto Famiglia);
- gli altri utilizzatori, per l'acquisizione di prestazioni di lavoro mediante il contratto di prestazione occasionale (PrestO);
- le società sportive (L. 91/1981) per lo svolgimento delle attività di cui al D.M. 8-8-2007, nella specie per l'organizzazione delle competizioni sportive nei complessi e negli impianti sportivi, con capienza superiore a 7.500 posti, nei quali si svolgono partite ufficiali delle squadre di calcio professionistiche.

Le **pubbliche amministrazioni** possono far ricorso a prestazioni occasionali esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali per specifiche categorie di soggetti (in stato di povertà, detenzione, disabilità) o per particolari tipologie di attività (lavori di emergenza correlati a calamità, attività di solidarietà, organizzazione di manifestazioni sociali).

In base al novellato art. 54-bis, co. 1, D.L. 50/2017 le **attività lavorative occasionali** sono costituite da quelle che danno luogo (in un anno civile) a compensi complessivamente non superiori a:

- 5.000 euro, per ciascun prestatore con riferimento alla totalità degli utilizzatori;
- 10.000 euro, per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, elevati a 15.000 euro per gli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi divertimento;
- 2.500 euro, per prestazioni rese complessivamente da ogni prestatore in favore dello stesso utilizzatore;
- 5.000 euro per ciascun prestatore, per le attività di steward in impianti sportivi (D.M. 8-8-2007) svolte nei confronti di ciascuna società sportiva.

Una distinzione va fatta per i casi in cui il prestatore di lavori occasionali rientri in una delle seguenti categorie (comma 8):

- titolari di pensione di vecchiaia o di invalidità;
- giovani con meno di 25 anni di età, se regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado ovvero a un ciclo di studi presso l'università;
- persone disoccupate;
- percettori di prestazioni integrative del salario o di altre prestazioni di sostegno del reddito.

Per queste categorie si applicano **limiti quantitativi più ampi** per il ricorso a tali prestazioni. Ai fini del computo del summenzionato limite dei compensi per ciascun utilizzatore con riferimento alla totalità dei prestatori, i compensi di tali categorie di prestatori sono considerati nella misura del 75% del loro importo.

Le prestazioni di lavoro occasionale sono circoscritte entro una limitata consistenza, oltre che economica, anche temporale. Queste, infatti, possono essere svolte entro il limite di 280 ore nell'arco dell'anno civile.

I compensi percepiti dal prestatore sono esenti da imposizione fiscale, non incidono sull'eventuale stato di disoccupazione e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o rinnovo del permesso di soggiorno.

Il prestatore di lavori occasionali ha diritto alla copertura previdenziale, assicurativa e infortunistica e ha l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata INPS. Trovano applicazione le disposizioni vigenti in materia di riposo giornaliero, riposo settimanale e pause (ex artt. 7-9 D.Lgs. 66/2003) e quelle in materia di sicurezza sul lavoro (secondo i limiti di cui all'art. 3, co. 8, D.Lgs. 81/2008).

Non possono essere acquisite prestazioni di lavoro occasionali da soggetti con i quali l'utilizzatore abbia in corso o abbia cessato da meno di 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa.

Per gli utilizzatori e i prestatori, ai fini dell'accesso all'istituto delle prestazioni occasionali, è previsto l'obbligo di registrazione (con relativi adempimenti) in un'apposita piattaforma informatica gestita dall'INPS, che supporta le operazioni di erogazione e di accreditamento dei compensi e di valorizzazione della posizione contributiva dei prestatori attraverso un sistema di pagamento elettronico.

### ***Il Libretto Famiglia***

Per le persone fisiche, al di fuori dell'esercizio dell'attività professionale o d'impresa, è possibile il ricorso a prestazioni occasionali utilizzando il cosiddetto **Libretto Famiglia** per il pagamento delle prestazioni occasionali rese nell'ambito di piccoli lavori domestici, assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità, insegnamento privato supplementare, attività di steward negli impianti sportivi in cui si svolgono partite ufficiali di squadre di calcio professionalistiche, limitatamente alle società di cui alla L. 91/1981. Il Libretto Famiglia contiene titoli di pagamento; ciascuno di essi ha un valore nominale di 10 euro ed è utilizzabile per compensare una prestazione di durata non superiore a un'ora. Per ogni titolo di pagamento si applica una contribuzione, pari a 1,65 euro e a 0,25 euro, interamente a carico dell'utilizzatore, rispettivamente per la contribuzione alla Gestione separata INPS e per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

### ***Il contratto di prestazione occasionale***

Per i casi di ricorso a prestazioni occasionali diversi da quelli consentiti tramite il Libretto Famiglia, si richiede la stipulazione di uno specifico **contratto di prestazione occasionale (denominato PrestO)**.

Quest'ultimo, ai sensi dell'art. 54-bis, co. 14, D.L. 50/2017, **non è ammesso**:

➢ da parte degli utilizzatori che abbiano alle proprie dipendenze *più di dieci lavoratori* subordinati a tempo indeterminato, ad eccezione degli utilizzatori che operano nei settori dei congressi, delle fiere, degli eventi, degli stabilimenti termali e dei parchi

divertimento e che hanno alle proprie dipendenze fino a *venticinque lavoratori subordinati a tempo indeterminato*;

- da parte delle *imprese del settore agricolo*;
- da parte di *altre imprese* quali dell'edilizia e di settori affini, quelle esercenti l'attività di escavazione o lavorazione di materiale lapideo, quelle del settore delle miniere, cave e torbiere;
- nell'ambito dell'*esecuzione di appalti di opere o servizi*.

Per le **pubbliche amministrazioni**, ai sensi dell'art. 54-bis, co. 7, D.L. 50/2017, il ricorso al contratto in esame è consentito, sempre che sussistano esigenze temporanee o eccezionali, nei casi seguenti:

- nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;
- per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
- per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato;
- per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.

Alle Amministrazioni Pubbliche non si applica il divieto di utilizzo del contratto di prestazione occasionale previsto per i datori di lavoro con più di 10 dipendenti.

Per **l'attivazione del contratto**, ciascun utilizzatore deve versare (attraverso la piattaforma informatica INPS) le somme dovute, secondo specifiche modalità. La misura minima del compenso orario è pari a 9 euro; per il settore agricolo essa è invece pari all'importo della retribuzione oraria delle prestazioni di natura subordinata individuata dal contratto collettivo, stipulato dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Sono interamente a carico dell'utilizzatore la contribuzione alla Gestione separata INPS (pari al 33% del compenso) e il premio per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (pari al 3,5% del compenso). L'1% degli importi versati è destinato al finanziamento degli oneri gestionali.

### ***Obblighi comunicativi, pagamento del compenso e regime sanzionatorio***

La gestione delle prestazioni occasionali, ivi inclusa l'erogazione del compenso ai prestatore, è supportata da un'apposita piattaforma telematica predisposta dall'INPS presso la quale devono registrarsi prestatore e utilizzatori.

Con riferimento agli **obblighi comunicativi**, gli utilizzatori del **Libretto Famiglia** devono comunicare, tramite la piattaforma informatica INPS ovvero attraverso i servizi di *contact center* messi a disposizione dell'INPS, al termine della prestazione lavorativa e comunque non oltre il terzo giorno del mese successivo a quello di svolgimento della prestazione stessa:

- i dati identificativi del prestatore;
- il luogo di svolgimento della prestazione;
- la durata della prestazione;
- l'ambito di svolgimento della prestazione;
- altre informazioni relative alla gestione del rapporto.

Gi utilizzatori del contratto di prestazione occasionale, diversi dalle Pubbliche Amministrazioni, devono trasmettere un'analogia dichiarazione, almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione, attraverso i medesimi canali già indicati.

Per le prestazioni rese sia nell'ambito del Libretto Famiglia sia nell'ambito del contratto di prestazione occasionale, l'INPS provvede al **pagamento del compenso** entro il giorno 15 del mese successivo (nei limiti delle somme previamente ricevute a tale scopo). L'INPS provvede, altresì, ad accreditare i relativi contributi previdenziali e a trasferire all'INAIL sia i premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali sia i dati inerenti alle prestazioni di lavoro occasionale. Si evidenzia, ancora, che coloro che svolgono prestazioni occasionali, sono considerati in stato di disoccupazione, giacché i compensi percepiti dal prestatore "non incidono sul suo stato di disoccupato per espressa prescrizione normativa (ANPAL, circ. 1/2019)".

Quanto al **regime sanzionatorio**, è prevista una sanzione amministrativa da 500 a 2.500 euro per ogni prestazione lavorativa giornaliera per la quale risultò accertata la violazione dell'obbligo di comunicazione da eseguire prima dell'inizio della prestazione o la violazione di uno dei divieti di ricorso al contratto di prestazione occasionale. Non sono previste sanzioni per la violazione degli obblighi di comunicazione stabiliti per l'impiego del Libretto Famiglia.

Nel caso in cui venga superato il limite di 2.500 euro di compenso per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore o, comunque, il limite di durata della prestazione, pari a 280 ore nell'arco dello stesso anno civile, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.





## Concorso

# 448 ISPETTORI di VIGILANZA

## 355 Ispettori INPS - 93 Ispettori INAIL

# MANUALE per la PREPARAZIONE

Manuale per la preparazione al Concorso per **355 Ispettori di vigilanza INPS** e **93 Ispettori di vigilanza INAIL** (procedura concorsuale pubblica congiunta per assumere complessivamente **448 Ispettori di vigilanza** a tempo indeterminato).

Il volume comprende le seguenti materie:

Diritto amministrativo • Diritto civile • Diritto commerciale • Diritto penale • Diritto processuale penale • Diritto tributario • Diritto dell'Unione europea • Diritto del lavoro • Legislazione sociale • Normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro • Contabilità aziendale e tecniche di bilancio

Tra le **estensioni online**:

- ulteriori nozioni teoriche sulle materie d'esame
- Lingua inglese e Informatica
- Attitudine all'espletamento delle funzioni e capacità critiche

Eventuali integrazioni o modifiche alle materie d'esame saranno disponibili nell'area riservata del volume.

In omaggio con il manuale:

- il supporto di **Eddie**, l'assistente virtuale di EdiSES che aiuta a personalizzare lo studio. All'inizio di ogni capitolo, è presente un **QR Code**, che rimanda a risorse aggiuntive. Per fruirne, è necessario accedere o registrarsi su **edises.it**
- una serie di **quesiti di verifica a risposta multipla**
- il **software di simulazione** per infinite esercitazioni

Nel volume è presente un coupon per l'acquisto del corso di formazione per la preparazione al concorso.

## ESTENSIONI ONLINE

Software di  
**simulazione**



**Eddie**  
l'Assistente virtuale

Le **risorse di studio** gratuite sono accessibili per 18 mesi dalla propria area riservata, previa registrazione al sito **edises.it**. Il **software** consente di esercitarsi su un vastissimo database.

## SCONTO ESCLUSIVO

Disponibile tra i materiali online **coupon del 25%** per l'acquisto del **Corso di preparazione al Concorso**



**EdiSES**  
edizioni

[blog.edises.it](http://blog.edises.it)  
 [infoconcorsi.com](http://infoconcorsi.com)

€ 42,00

