

Teoria e Test
per le prove del concorso di

Navigator

presso l'ANPAL

Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro

Manuale di preparazione alle prove selettive,
test di verifica e **simulazioni** d'esame

- Modelli e strumenti di intervento di politica del lavoro
- Regolamentazione del mercato del lavoro
- Disciplina dei contratti di lavoro
 - Reddito di cittadinanza (Rdc)
 - Economia aziendale
 - Sistema di istruzione e formazione

Aggiornato alla L. 26/2019, di conversione del
D.L. 4/2019 sul **Reddito di cittadinanza (RdC)**



Comprende **software** per
esercitazioni online

Accedi ai servizi riservati



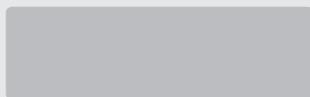
COLLEGATI AL SITO
EDISES.IT

ACCEDI AL
MATERIALE DIDATTICO

SEGUI LE
ISTRUZIONI

Utilizza il codice personale contenuto nel riquadro per registrarti al sito **edises.it** e accedere ai **servizi e contenuti riservati**.

Scopri il tuo **codice personale** grattando delicatamente la superficie



Il volume NON può essere venduto, né restituito, se il codice personale risulta visibile.

L'**accesso ai servizi riservati** ha la durata di **un anno** dall'attivazione del codice e viene garantito esclusivamente sulle edizioni in corso.

Per attivare i **servizi riservati**, collegati al sito **edises.it** e 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*
- registrati al sito o autenticati tramite facebook
- attendi l'email di conferma per perfezionare la registrazione
- torna sul sito **edises.it** e segui la procedura già descritta per *utenti registrati*

Navigator presso l'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro)

Manuale di preparazione alle prove selettive,
test di verifica e **simulazioni** d'esame



Navigator, presso l'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro)
I Edizione, Aprile 2019
Copyright © 2019 EdiSES S.r.l. – Napoli

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
2023 2022 2021 2020 2019

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 – Napoli
Grafica di copertina e fotocomposizione:  curvilinee
Stampato presso: Vulcanica S.r.l. – Nola (NA)
Per conto della EdiSES – Piazza Dante 89 – Napoli

ISBN 978 88 9362 2820

www.edises.it
info@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 all'indirizzo redazione@edises.it

Sommario

Libro I

Modelli e strumenti di intervento di politica del lavoro

Capitolo 1	Le politiche per l'occupazione e il mercato del lavoro	1
Capitolo 2	I principi generali in materia di incentivi all'occupazione	
Capitolo 3	Incentivi donna e over 50	
Capitolo 4	Gli incentivi a tutela della disabilità	
Capitolo 5	Assunzioni agevolate di percettori di sostegno al reddito	
Capitolo 6	Gli incentivi all'occupazione giovanile	

Libro II

La regolamentazione del mercato del lavoro

Capitolo 1	I soggetti che esercitano l'attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro	99
Capitolo 2	I soggetti coinvolti nella gestione delle politiche attive	123
Capitolo 3	L'attività di intermediazione nell'incontro tra domanda ed offerta	138

Libro III

Disciplina dei contratti di lavoro

Capitolo 1	Nozione e fonti del diritto del lavoro	157
Capitolo 2	Lavoro subordinato, autonomo e parasubordinazione	166
Capitolo 3	Il contratto individuale di lavoro	182
Capitolo 4	Luogo e tempo della prestazione	193
Capitolo 5	Mansioni, qualifiche e categorie	204
Capitolo 6	Obblighi e diritti delle parti	211
Capitolo 7	Sospensione del rapporto di lavoro e tutela della genitorialità	229
Capitolo 8	Particolari tipologie di rapporto di lavoro	240
Capitolo 9	La cessazione del rapporto di lavoro	274
Capitolo 10	Il sistema di garanzie a tutela del lavoratore	287
Capitolo 11	Le controversie di lavoro: istituti processuali e conciliativi	294

Libro IV

Il Reddito di cittadinanza (Rdc)

Capitolo 1 Soggetti beneficiari, calcolo e richiesta.....	309
Capitolo 2 Patto per il lavoro e Patto per l'inclusione sociale, sanzioni e incentivi.....	327

Libro V

Economia aziendale

Capitolo 1 Principi di economia dell'organizzazione.....	347
Capitolo 2 L'assetto organizzativo.....	357
Capitolo 3 Le teorie di organizzazione aziendale.....	379
Capitolo 4 La gestione aziendale.....	401
Capitolo 5 Sistemi informativi e di comunicazione.....	419
Capitolo 6 Pianificazione, programmazione e controllo.....	426
Capitolo 7 La partita doppia e la contabilità generale.....	435

Libro VI

Il sistema di istruzione e formazione

Capitolo 1 Il Sistema educativo di istruzione e formazione.....	467
Capitolo 2 Il sistema scolastico dopo la riforma Moratti e la cd. «Buona Scuola».....	490
Capitolo 3 I cicli d'istruzione.....	509
Capitolo 4 Alternanza scuola-lavoro. Tirocini curriculari ed extracurriculari.....	532

Premessa

Questo volume è rivolto a quanti intendono prepararsi alla selezione per ricoprire l'incarico di Navigator nell'ambito delle procedure di gestione del Reddito di cittadinanza (Rdc) ed è stato elaborato in base delle indicazioni fornite dall'ANPAL (Agenzia Nazionale per le Politiche Attive per il Lavoro).

La gestione della seconda fase dello strumento del Reddito di cittadinanza (Rdc), volta a passare dall'erogazione del beneficio alla ricerca di una congrua occupazione, prevede l'affiancamento di apposite figure professionali, ormai universalmente conosciute come **Navigator**.

Tali soggetti saranno assunti attraverso una selezione gestita dall'ANPAL, che prevede una prova selettiva consistente nella somministrazione di un test a risposta multipla composto da **massimo 100 quesiti sulle seguenti materie** e nelle percentuali indicate:

- > cultura generale 10%;
- > psicoattitudinali 10%;
- > logica 10%;
- > informatica 10%;
- > modelli e strumenti di intervento di politica del lavoro 10%;
- > reddito di cittadinanza 10%;
- > disciplina dei contratti di lavoro 10%;
- > sistema di istruzione e formazione 10%;
- > regolamentazione del mercato del lavoro 10%;
- > economia aziendale 10%.

Questo volume offre una trattazione specifica delle discipline professionali previste dalla selezione (*politiche del lavoro, Rdc, contratti di lavoro, istruzione e formazione, mercato del lavoro ed economia aziendale*), con una **parte manualistica** cui si affianca, alla fine di ciascun capitolo, una serie di **domande di verifica**. La trattazione è aggiornata alla legge di conversione del D.L. 4/2019 istitutivo del Reddito di cittadinanza (Rdc), che nella sua versione definitiva ha introdotto numerose modifiche alla disciplina originaria.

Grazie al **software online** accessibile gratuitamente nell'area riservata, previa registrazione, sarà possibile, quindi, effettuare ulteriori verifiche e **simulare l'effettivo svolgimento delle prove** con questionari che riportano domande di tutte le materie, inclusi **quesiti di cultura generale, psicoattitudinali, di logica e di informatica** che costituiscono argomenti di verifica in sede d'esame.

Ulteriori materiali didattici sono disponibili nell'area riservata a cui si accede mediante la registrazione al sito *edises.it* secondo la procedura indicata nel frontespizio del volume.

Altri aggiornamenti sulle procedure concorsuali saranno disponibili sui nostri profili social.

Facebook.com/infoconcorsi

Clicca su  (**Facebook**) per ricevere gli aggiornamenti
blog.edises.it



Indice

Libro I

Modelli e strumenti di intervento di politica del lavoro

Capitolo 1 Le politiche per l'occupazione e il mercato del lavoro

1.1	Definizione e caratteristiche delle politiche del lavoro	3
1.1.1	Nozione e finalità	3
1.1.2	Funzioni sociali	3
1.2	Le politiche attive e passive	4
1.2.1	Distinzioni	4
1.2.2	Le politiche attive	5
1.2.3	Le politiche passive	7
1.3	Cenni sull'evoluzione del mercato del lavoro in Italia	7
1.4	Il sistema degli ammortizzatori sociali	10
1.4.1	Finalità degli ammortizzatori e vincolo di condizionalità	10
1.4.2	Gli ammortizzatori sociali per disoccupazione	12
1.4.3	Gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro	17
1.4.4	Gli ammortizzatori sociali in deroga	26
1.5	Le politiche di attivazione incentivanti nel contesto europeo	28
1.6	La sperimentazione del reddito minimo	30
1.6.1	Il quadro europeo	30
1.6.2	Le misure adottate in Italia	31
1.6.3	Dal Reddito di Inclusione (ReI) al Reddito di cittadinanza (Rdc)	32
	Quesiti di verifica	35

Capitolo 2 I principi generali in materia di incentivi all'occupazione

2.1	Nozione di incentivo	38
2.2	L'individuazione dei possibili beneficiari	39
2.3	La trasparenza nelle misure di incentivo occupazionale	40
2.4	I principi generali della normativa europea	40
2.4.1	Il divieto di aiuti di Stato	40
2.4.2	Il regime <i>de minimis</i>	41
2.5	I principi generali nella normativa nazionale	42
2.5.1	Le disposizioni del D.Lgs. 150/2015	42
2.5.2	L'incremento occupazionale netto	44
2.5.3	Il cumulo dei periodi	45
2.5.4	Il tardivo invio della comunicazione obbligatoria	45
2.5.5	Gli obblighi di regolarità contributiva	45
2.6	La portabilità dell'esonero nelle vicende circolatorie del contratto	47
2.6.1	La cessione del contratto	47

2.6.2	Il lavoro in somministrazione	48
2.6.3	L'appalto di servizi	50
2.6.4	L'apprendistato.....	50
Quesiti di verifica.....		51

Capitolo 3 Incentivi donna e over 50

3.1	La questione del basso tasso di occupazione femminile.....	53
3.2	L'analisi degli incentivi nella riforma Fornero	54
3.2.1	L'operatività in luogo del contratto di inserimento	54
3.2.2	Gli incentivi per le donne (e gli uomini) con almeno 50 anni.....	54
3.2.3	Gli incentivi per le donne prive di impiego regolarmente retribuito.....	55
3.2.4	I settori caratterizzati dal tasso di disparità uomo-donna maggiore del 25%..	56
3.3	Gli incentivi per le donne vittime di violenza	57
3.4	Assunzioni agevolate in sostituzione di assenti per congedo di maternità.....	58
3.5	Benefici contributivi per l'assunzione di persone detenute o internate	59
Quesiti di verifica.....		62

Capitolo 4 Gli incentivi a tutela della disabilità

4.1	Quadro normativo di riferimento.....	65
4.2	Il collocamento mirato.....	66
4.3	Il Fondo per il diritto al lavoro dei disabili.....	67
4.4	Natura dell'incentivo previsto	68
4.5	Lavoratori per i quali spetta l'incentivo.....	69
4.6	I rapporti incentivati	69
4.7	Requisiti per la fruibilità dell'incentivo.....	70
4.8	La durata del beneficio	71
4.9	Coordinamento con altri incentivi	71
4.10	Esclusioni, oneri e compensazioni	72
Quesiti di verifica.....		74

Capitolo 5 Assunzioni agevolate di percettori di sostegno al reddito

5.1	Incentivo per assunzioni di percettori di NASpI	76
5.2	Incentivo per assunzioni di percettori di CIGS.....	76
5.3	L'Accordo di ricollocazione e gli incentivi previsti	77
5.4	L'apprendistato professionalizzante: incentivi ordinari e per l'assunzione di lavoratori beneficiari di ammortizzatori.....	78
5.4.1	Incentivi ordinari.....	78
5.4.2	La decontribuzione per i beneficiari di indennità di mobilità ordinaria	79
5.4.3	Regime contributivo dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione	80
Quesiti di verifica.....		81

Capitolo 6 Gli incentivi all'occupazione giovanile

6.1	Le politiche di contrasto al fenomeno della disoccupazione giovanile	84
6.1.1	Disoccupazione giovanile, soggetti inattivi e NEET	84
6.1.2	Le misure adottate in ambito europeo	84

6.2	L'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile	85
6.2.1	La previsione nella legge di bilancio per il 2018	85
6.2.2	L'esonero contributivo nel decreto dignità	86
6.2.3	Incentivo assunzioni nel Mezzogiorno (cosiddetto bonus Sud)	87
6.3	Il programma europeo Garanzia giovani (<i>Youth Guarantee</i>)	88
6.3.1	Genesi e finalità del programma	88
6.3.2	Il bonus NEET	89
6.3.3	Esonero contributivo per le giovani eccellenze	90
6.3.4	Il Fondo per finanziare autoimpiego e autoimprenditorialità	91
6.4	Assunzione di giovani genitori precari con figli minori	92
6.5	La riduzione dell'aliquota IRES per incremento occupazione	92
	Quesiti di verifica	94

Libro II

La regolamentazione del mercato del lavoro

Capitolo 1 | I soggetti che esercitano l'attività di mediazione tra domanda ed offerta di lavoro

1.1	Le politiche attive del lavoro e i Servizi per l'Impiego	99
1.2	La nozione di intermediazione	99
1.3	L'evoluzione dei Servizi per l'Impiego: dal monopolio pubblico alla graduale apertura ad altri soggetti dell'attività di intermediazione	101
1.4	I soggetti pubblici: i Centri per l'Impiego (CPI)	103
1.4.1	Il ruolo dei CPI delineato dalla riforma	103
1.4.2	Lo Sportello dedicato al lavoro autonomo	104
1.4.3	Prospettive di riforma dei Centri per l'Impiego	105
1.5	I soggetti privati: le Agenzie per il Lavoro	106
1.5.1	Disciplina comune	106
1.5.2	Le Agenzie di somministrazione	108
1.5.3	Le Agenzie di intermediazione	109
1.5.4	Le Agenzie di ricerca e selezione del personale	110
1.5.5	Le Agenzie di supporto alla ricollocazione professionale	111
1.6	Altri soggetti autorizzati all'intermediazione	112
1.6.1	I regimi particolari di autorizzazione	112
1.6.2	Le autorizzazioni regionali	114
1.6.3	Il sistema di accreditamento nazionale e regionale	115
1.6.4	L'Albo nazionale dei soggetti accreditati	115
1.6.5	I criteri per l'accreditamento dei servizi per il lavoro (D.M. 11-1-2018)	116
	Quesiti di verifica	120

Capitolo 2 | I soggetti coinvolti nella gestione delle politiche attive

2.1	La Rete nazionale dei servizi per le politiche del lavoro	123
2.2	Le competenze del Ministero del lavoro	124
2.3	L'Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro (ANPAL)	126
2.3.1	Istituzione e compiti dell'Agenzia	126

2.3.2	Funzioni e compiti	127
2.3.3	Composizione dell'ANPAL.....	128
2.4	Le competenze delle Regioni	129
2.5	Il percorso per accedere ai Servizi per il Lavoro	131
2.6	I Servizi e le misure di politica attiva del lavoro	132
	Quesiti di verifica	135

Capitolo 3 L'attività di intermediazione nell'incontro tra domanda ed offerta

3.1	Lo stato di disoccupazione e la DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità) 138	
3.1.1	Nozione di stato di disoccupazione	138
3.1.2	La DID (Dichiarazione di Immediata Disponibilità).....	138
3.2	Il profilo di occupabilità e la profilazione.....	140
3.3	Il Patto di servizio personalizzato (PSP)	141
3.4	I meccanismi di condizionalità	143
3.5	L'offerta di lavoro congrua	144
3.6	Il sistema sanzionatorio.....	146
3.7	Il Sistema Informativo Unitario delle politiche del lavoro (SIULP)	147
3.8	La Borsa Continua Nazionale del Lavoro (BCNL) e il portale "Cliclavoro"	149
	Quesiti di verifica	151

Libro III

Disciplina dei contratti di lavoro

Capitolo 1 Nozione e fonti del diritto del lavoro

1.1	Il diritto del lavoro.....	157
1.2	Le fonti di diritto internazionale e quelle dell'Unione europea.....	157
1.3	La Costituzione italiana	159
1.4	La legge ordinaria e quella regionale.....	160
1.5	L'autonomia collettiva e la contrattazione collettiva.....	161
1.6	Gli usi	162
1.7	L'autonomia individuale e il contratto di lavoro.....	162
	Quesiti di verifica	164

Capitolo 2 Lavoro subordinato, autonomo e parasubordinazione

2.1	Il rapporto di lavoro subordinato	166
2.1.1	Riferimenti normativi.....	166
2.1.2	Gli elementi della subordinazione.....	166
2.1.3	Vincolo di subordinazione e beneficiario della prestazione	167
2.2	Il lavoro autonomo	168
2.2.1	Il contratto d'opera.....	168
2.2.2	Il lavoro autonomo nella disciplina della L. 81/2017	168
2.3	La parasubordinazione	170
2.3.1	Il riconoscimento normativo.....	170
2.3.2	L'intervento del D.Lgs. 276/2003	171

2.3.3	La revisione operata dal D.Lgs. 81/2015.....	171
2.3.4	La qualificazione del rapporto di lavoro nella cosiddetta gig economy.....	173
2.3.5	La certificazione.....	175
2.3.6	Esclusioni.....	175
2.4	Il lavoro accessorio.....	176
2.4.1	La disciplina applicabile fino al D.L. 25/2017.....	176
2.4.2	Il Libretto Famiglia e il contratto di prestazione occasionale.....	176
	Quesiti di verifica.....	180

Capitolo 3 Il contratto individuale di lavoro

3.1	Nozione e natura giuridica.....	182
3.2	Requisiti soggettivi.....	182
3.2.1	La capacità del datore di lavoro.....	182
3.2.2	La capacità del lavoratore.....	183
3.2.3	Il lavoro dei minori.....	184
3.3	Gli elementi essenziali del contratto di lavoro.....	184
3.4	Gli elementi accidentali del contratto di lavoro.....	186
3.4.1	La condizione e il patto di prova.....	186
3.4.2	Il termine.....	186
3.5	Obbligo d'informazione sulle condizioni applicabili al rapporto di lavoro.....	187
3.6	Nullità e annullabilità del contratto di lavoro.....	187
3.7	La certificazione del contratto di lavoro.....	188
3.7.1	Le finalità dell'istituto e i soggetti certificatori.....	188
3.7.2	La procedura di certificazione.....	188
	Quesiti di verifica.....	191

Capitolo 4 Luogo e tempo della prestazione

4.1	I criteri indicati dal codice civile.....	193
4.2	Il trasferimento.....	193
4.3	La trasferta e il distacco.....	195
4.4	L'orario di lavoro.....	196
4.4.1	Riferimenti normativi.....	196
4.4.2	Articolazione dell'orario.....	196
4.4.3	Pause e riposi.....	197
4.4.4	Le festività infrasettimanali.....	197
4.4.5	Le ferie.....	198
4.4.6	Lavoro straordinario e lavoro supplementare.....	199
4.4.7	Il lavoro notturno.....	199
	Quesiti di verifica.....	201

Capitolo 5 Mansioni, qualifiche e categorie

5.1	Le mansioni.....	204
5.1.1	Nozione di mansione.....	204
5.1.2	Il demansionamento.....	204
5.1.3	L'attribuzione di mansioni superiori e le variazioni contrattuali.....	205
5.2	Nozione di qualifica.....	205

5.3	Le categorie	205
5.3.1	Nozione.....	205
5.3.2	Categorie legali.....	206
5.3.3	Categorie contrattuali	208
	Quesiti di verifica.....	209

Capitolo 6 Obblighi e diritti delle parti

6.1	La prestazione di lavoro e gli obblighi annessi	211
6.1.1	Elementi della prestazione	211
6.1.2	L'obbligo di diligenza	211
6.1.3	L'obbligo di obbedienza	212
6.1.4	L'obbligo di fedeltà	212
6.1.5	Gli obblighi in materia di sicurezza.....	213
6.2	I diritti e le tutele del lavoratore e delle lavoratrici	214
6.2.1	La retribuzione.....	214
6.2.2	I diritti personali.....	217
6.2.3	I diritti sindacali.....	218
6.2.4	Il lavoro della donna	219
6.2.5	Le invenzioni del prestatore di lavoro.....	221
6.3	Obblighi e poteri datoriali.....	221
6.3.1	I principali obblighi del datore di lavoro	221
6.3.2	Il potere direttivo	223
6.3.3	Il controllo a distanza del lavoratore	223
6.3.4	Gli obblighi del datore di lavoro in materia di sicurezza.....	224
6.3.5	Il potere disciplinare	225
	Quesiti di verifica.....	226

Capitolo 7 Sospensione del rapporto di lavoro e tutela della genitorialità

7.1	La previsione dell'art. 2110 del codice civile	229
7.2	La sospensione per malattia e il periodo di comportamento.....	229
7.3	La tutela della genitorialità.....	230
7.3.1	Il congedo di maternità.....	230
7.3.2	Il congedo di paternità.....	232
7.3.3	Congedi parentali.....	233
7.3.4	Congedi per malattia del figlio e in presenza di figli disabili.....	234
7.3.5	Il divieto di licenziamento della lavoratrice madre.....	235
7.4	Permessi per il lavoratore con disabilità e per l'assistenza a familiari disabili	236
	Quesiti di verifica.....	238

Capitolo 8 Particolari tipologie di rapporto di lavoro

8.1	Introduzione	240
8.2	Il contratto di lavoro a tempo determinato.....	240
8.2.1	Il D.Lgs. 81/2015 e il D.L. 87/2018 (decreto dignità)	240
8.2.2	L'apposizione del termine e il ripristino delle causali	241
8.2.3	Le eccezioni al limite dei 24 mesi	242
8.2.4	Il regime delle proroghe e dei rinnovi.....	243

8.2.5	Limiti assunzionali.....	244
8.2.6	Diritti di precedenza.....	244
8.2.7	Impugnazione del contratto.....	245
8.3	Il contratto di lavoro part-time.....	245
8.3.1	Forma e diritto di precedenza	245
8.3.2	Clausole elastiche, lavoro straordinario e supplementare	246
8.3.3	Diritto e priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro.....	247
8.4	Il lavoro intermittente	249
8.5	L'apprendistato	250
8.5.1	Nozione e distinzioni.....	250
8.5.2	Durata, numero massimo di assunzioni e standard formativi	251
8.6	Tirocini formativi e di orientamento.....	252
8.7	La somministrazione di lavoro	254
8.7.1	Nozione e caratteristiche.....	254
8.7.2	Limiti all'utilizzo di lavoratori somministrati.....	254
8.7.3	Il vincolo della solidarietà	256
8.7.4	Disciplina del rapporto di lavoro.....	256
8.7.5	Somministrazione irregolare e fraudolenta	258
8.7.6	Sanzioni	259
8.8	L'appalto.....	259
8.8.1	Appalto genuino ed intermediazione illecita	259
8.8.2	Le clausole sociali	260
8.8.3	Il vincolo della solidarietà	261
8.9	Il lavoro familiare	261
8.10	Altri rapporti di lavoro speciali.....	262
8.10.1	Il lavoro a domicilio	262
8.10.2	Il lavoro domestico.....	263
8.10.3	Il portierato	264
8.10.4	Il lavoro sportivo	264
8.10.5	Il telelavoro	266
8.10.6	Il lavoro agile o <i>smart working</i>	267
	Quesiti di verifica	269

Capitolo 9 La cessazione del rapporto di lavoro

9.1	Le cause della cessazione del rapporto di lavoro.....	274
9.2	Il recesso delle parti	274
9.3	Le dimissioni del lavoratore	275
9.3.1	Le modalità di presentazione delle dimissioni.....	275
9.3.2	Le dimissioni per giusta causa	276
9.4	Il licenziamento individuale	277
9.4.1	La procedura applicabile: l'obbligo della forma scritta e le ipotesi di nullità ..	277
9.4.2	La disciplina dell'impugnazione	278
9.4.3	Gli effetti del licenziamento e la disciplina applicabile dopo la legge Fornero	278
9.4.4	La disciplina del licenziamento nel contratto a tutele crescenti (D.Lgs. 23/2015).....	279

9.5 Il licenziamento collettivo.....	282
Quesiti di verifica.....	284

Capitolo 10 Il sistema di garanzie a tutela del lavoratore

10.1 Il privilegio.....	287
10.2 Transazioni, rinunce e quietanze a saldo.....	287
10.3 Il regime di prescrizione per i diritti derivanti dal rapporto di lavoro.....	288
10.4 La decadenza.....	289
10.5 Il trasferimento d'azienda.....	290
10.5.1 Nozione ed effetti del trasferimento.....	290
10.5.2 Trasferimento di ramo di azienda.....	291
10.5.3 Termine di decadenza per l'impugnazione del trasferimento d'azienda ..	291
Quesiti di verifica.....	292

Capitolo 11 Le controversie di lavoro: istituti processuali e conciliativi

11.1 Le controversie oggetto del processo del lavoro.....	294
11.2 La competenza giurisdizionale.....	295
11.3 Mutamento del rito.....	295
11.4 Caratteristiche e fasi del rito del lavoro.....	295
11.5 Gli strumenti deflattivi del contenzioso.....	297
11.5.1 La conciliazione facoltativa.....	297
11.5.2 Conciliazione preventiva in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.....	297
11.5.3 Conciliazione facoltativa a “tutele crescenti”.....	298
11.5.4 Risoluzione arbitrale della controversia.....	299
11.5.5 Altre modalità di conciliazione ed arbitrato.....	300
11.5.6 Le clausole compromissorie.....	301
11.5.7 Le Commissioni di certificazione.....	301
11.6 Il rito Fornero per le controversie in tema di licenziamenti.....	301
Quesiti di verifica.....	303

Libro IV

Il Reddito di cittadinanza (Rdc)

Capitolo 1 Soggetti beneficiari, calcolo e richiesta

1.1 Istituzione del reddito di cittadinanza e della Pensione di cittadinanza (art. 1) ..	309
1.2 Soggetti beneficiari (art. 2)	309
1.2.1 Requisiti di cittadinanza, residenza e soggiorno.....	310
1.2.2 Requisiti reddituali e patrimoniali.....	310
1.2.3 Godimento di beni durevoli.....	311
1.2.4 Assenza di misure cautelari e condanne pregresse.....	312
1.3 Disposizioni inerenti la composizione del nucleo familiare (art. 2, commi 3 e 5)	312
1.4 Rdc, NASpl e DIS-COLL (art. 2, comma 8)	312
1.5 Composizione e calcolo del Rdc (art. 3, commi 1-4)	313

1.6	Limiti di importo (art. 3, comma 4)	313
1.7	Decorrenza, durata ed erogazione (art. 3, commi 5-7)	313
1.8	Fruizione del beneficio (art. 3, commi 14 e 15)	313
1.9	Variazione delle condizioni occupazionali, patrimoniali e del nucleo familiare (art. 3, commi 8-12)	314
1.9.1	Variazione delle condizioni occupazionali	314
1.9.2	Variazione delle condizioni patrimoniali	315
1.9.3	Variazione del nucleo familiare	315
1.10	Richiesta, verifica ed erogazione del beneficio (art. 5)	321
1.10.1	Richiesta del beneficio (art. 5, commi 1 e 2)	321
1.10.2	Riconoscimento e verifica del beneficio (art. 5, commi 3-5)	321
1.10.3	Erogazione del beneficio Carta Rdc (art. 5, commi 6 e 6-bis)	322
1.10.4	Agevolazioni tariffe gas ed elettricità (art. 5, comma 7)	323
	Quesiti di verifica	324
Capitolo 2 Patto per il lavoro e Patto per l'inclusione sociale, sanzioni e incentivi		
2.1	Patto per il lavoro e Patto per l'inclusione sociale (art. 4)	327
2.1.1	Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (DID)	327
2.1.2	Convocazione da parte del Centro per l'impiego	328
2.1.3	Valutazione preliminare	329
2.1.4	Stipula del Patto per il lavoro	329
2.1.5	Congruità dell'offerta di lavoro	330
2.1.6	Patto per l'inclusione sociale	331
2.2	Piattaforme digitali per l'attivazione e la gestione dei Patti (art. 6)	332
2.3	Sanzioni per violazione degli obblighi in materia di Rdc (art. 7)	333
2.3.1	Violazioni punite con la reclusione e con la revoca retroattiva del beneficio (art. 7, commi 1-4)	333
2.3.2	Violazioni punite con la decadenza dal beneficio (art. 7, commi 5-6)	334
2.3.3	Violazioni punite con la decurtazione dal beneficio (art. 7, commi 7-9)	335
2.3.4	Irrogazione delle sanzioni (art. 7, comma 10)	336
2.3.5	Nuova richiesta del Rdc (art. 7, comma 11)	336
2.3.6	Obblighi di comunicazione a carico di Centri per l'impiego, Comuni, INPS, Agenzia delle entrate, INL (art. 7, comma 12-15)	336
2.3.7	Sospensione del beneficio (art. 7-ter)	336
2.4	Incentivi a favore di imprese, enti di formazione accreditati e beneficiari del Rdc (art. 8)	337
2.4.1	Incentivi per le imprese che assumono beneficiari del Rdc (art. 8, commi 1-3, 5 e 7)	337
2.4.2	Benefici per l'Ente di formazione o Fondi paritetici (art. 8, comma 2)	339
2.4.3	Benefici per i percettori del Rdc (art. 8, comma 4)	339
2.5	Assegno di ricollocazione (art. 9)	339
	Quesiti di verifica	341

Libro V

Economia aziendale

Capitolo 1 Principi di economia dell'organizzazione

1.1	Definizione di organizzazione	347
1.2	Le variabili organizzative: il modello delle 7 S	347
1.3	La cultura organizzativa	348
1.4	La gestione della conoscenza (<i>Knowledge Management</i>)	349
1.5	<i>Learning organization</i>	350
1.6	Modello di Nonaka e Takeuchi	350
1.7	Lo stile direzionale.....	352
1.7.1	Leadership direttiva.....	352
1.7.2	Leadership partecipativa	353
Quesiti di verifica.....		355

Capitolo 2 L'assetto organizzativo

2.1	Nozione	357
2.2	La progettazione dell'assetto organizzativo	357
2.3	La struttura organizzativa: la macrostruttura e la microstruttura	358
2.4	Le cinque componenti dell'organizzazione	358
2.5	La progettazione della struttura organizzativa	359
2.6	La progettazione della microstruttura.....	360
2.6.1	Analisi dei compiti, delle mansioni e del sistema primario di lavoro	360
2.6.2	Specializzazione orizzontale e verticale del lavoro.....	360
2.6.3	Formalizzazione del comportamento.....	361
2.6.4	Formazione e indottrinamento.....	361
2.7	I meccanismi di coordinamento	362
2.8	La progettazione della macrostruttura.....	362
2.8.1	Raggruppamento dei ruoli in unità organizzative	363
2.8.2	Dimensione delle unità organizzative	363
2.9	La progettazione dei collegamenti laterali.....	364
2.10	La progettazione del potere decisionale: il decentramento.....	364
2.11	La progettazione della mesostruttura.....	365
2.12	I fattori contingenti che influiscono sulla scelta del modello organizzativo	366
2.13	La rappresentazione della struttura organizzativa	366
2.13.1	Gli organigrammi	366
2.13.2	I mansionari	367
2.14	I modelli di organizzazione	368
2.15	Struttura funzionale.....	368
2.16	Struttura divisionale.....	369
2.17	Struttura matriciale	370
2.18	Assetti organizzativi di Mintzberg.....	371
2.18.1	Struttura semplice.....	371
2.18.2	Burocrazia meccanica (<i>machine bureaucracy</i>).....	371
2.18.3	Burocrazia professionale (<i>professional bureaucracy</i>)	372

2.18.4 Soluzione divisionale (<i>divisional organization</i>)	372
2.18.5 Adhocrazia (<i>innovative organization</i>)	373
2.19 Le imprese a rete	373
2.20 I meccanismi operativi.....	375
Quesiti di verifica	376

Capitolo 3 Le teorie di organizzazione aziendale

3.1 Introduzione alle teorie di organizzazione aziendale.....	379
3.2 Le teorie classiche	379
3.2.1 L'organizzazione scientifica del lavoro	380
3.2.2 La teoria della direzione amministrativa	381
3.2.3 La teoria della burocrazia	383
3.3 La teoria delle relazioni umane di Mayo.....	384
3.4 Le teorie motivazionali.....	385
3.4.1 La gerarchia dei bisogni di Maslow	386
3.4.2 La teoria dei fattori duali o teoria duale della motivazione di Herzberg.....	387
3.4.3 L'anarchia organizzata di McGregor.....	387
3.4.4 Achievement-power-affiliation di McClelland	388
3.4.5 Teoria ERG di Alderfer.....	389
3.4.6 Teoria del rinforzo di Skinner	389
3.4.7 Teoria dell'Aspettativa-Valenza-Strumentalità di Vroom	390
3.4.8 Teoria dell'apprendimento organizzativo di Argyris e di Schön	391
3.5 Le teorie contingenti.....	392
3.5.1 Ambiente e organizzazione.....	393
3.5.2 Tecnologia e organizzazione.....	393
3.5.3 Dimensione e organizzazione.....	394
3.5.4 Strategia e organizzazione	394
3.6 Le teorie dell'azione organizzativa	394
3.6.1 La teoria della cooperazione organizzativa di Barnard.....	395
3.6.2 Teoria del comportamento amministrativo di Simon.....	396
3.6.3 Teoria dell'azione organizzativa di Thompson	397
Quesiti di verifica	399

Capitolo 4 La gestione aziendale

4.1 La gestione aziendale come sistema di operazioni.....	401
4.1.1 Nozione di gestione	401
4.1.2 Le operazioni aziendali	401
4.2 La gestione esterna come sistema di valori	404
4.3 Gli aspetti della gestione esterna.....	405
4.4 Il reddito	407
4.5 Le diverse aree della gestione.....	408
4.6 Le condizioni dell'equilibrio generale aziendale	410
4.6.1 L'equilibrio economico.....	410
4.6.2 L'equilibrio finanziario.....	411
4.7 La gestione strategica.....	412
4.8 La catena del valore di Porter.....	413

4.9	Le strategie di corporate e le strategie di business.....	415
4.9.1	Strategie di corporate.....	415
4.9.2	Strategie di business	415
	Quesiti di verifica.....	417

Capitolo 5 Sistemi informativi e di comunicazione

5.1	Il sistema informativo aziendale.....	419
5.2	I sistemi informativi e di comunicazione	419
5.3	Un importante strumento: i pacchetti integrati	421
5.4	Evoluzione dei sistemi informativi: l'Information Technology	422
5.4.1	Intranet aziendale.....	422
5.4.2	<i>Enterprise Resource Planning</i>	422
5.4.3	<i>Knowledge Management</i>	423
	Quesiti di verifica.....	424

Capitolo 6 Pianificazione, programmazione e controllo

6.1	La pianificazione aziendale	426
6.2	La programmazione e il budget.....	427
6.3	Il controllo di gestione	428
6.3.1	Obiettivi del controllo di gestione	428
6.3.2	Fasi del controllo di gestione	428
6.3.3	Controllo operativo, controllo direzionale e controllo strategico	429
6.4	I sistemi di pianificazione e di controllo	429
6.4.1	Il <i>benchmarking</i> nel sistema di pianificazione e di controllo.....	430
6.4.2	La struttura tecnico-contabile del sistema di pianificazione e di controllo..	431
6.5	L'analisi degli scostamenti	431
6.6	Il <i>reporting</i>	432
	Quesiti di verifica.....	433

Capitolo 7 La partita doppia e la contabilità generale

7.1	La rilevazione.....	435
7.2	La contabilità generale, la contabilità analitico-gestionale e le rilevazioni extra-contabili.....	436
7.3	Il conto	437
7.3.1	La forma dei conti.....	438
7.3.2	Le classificazioni dei conti.....	439
7.4	Le scritture contabili e la loro classificazione	439
7.5	Le scritture elementari	440
7.6	I principi contabili nazionali e i principi contabili internazionali	441
7.6.1	I principi contabili nazionali.....	441
7.6.2	I principi contabili internazionali	442
7.7	La competenza economica e la manifestazione finanziaria dei componenti di reddito.....	443
7.7.1	Il reddito d'esercizio	443
7.7.2	Principio della competenza economica	443
7.7.3	La competenza economica nei principi contabili	444

7.7.4	Le relazioni tra la manifestazione finanziaria e la competenza economica dei componenti di reddito	446
7.7.5	La struttura del reddito d'esercizio e del connesso capitale di funzionamento.....	447
7.8	Il metodo della partita doppia.....	448
7.9	La partita doppia applicata al sistema del capitale e del risultato economico	449
7.9.1	I conti utilizzati nel sistema del capitale e del risultato economico.....	450
7.9.2	Gli strumenti della contabilità generale.....	453
7.10	L'analisi dei fatti di gestione e la redazione degli articoli in P.D.....	454
7.11	La situazione contabile	456
7.12	Le fasi della contabilità generale	457
7.13	Le scritture contabili obbligatorie secondo la normativa civilistica	458
7.14	Le modalità di tenuta e conservazione delle scritture contabili	459
7.15	Il sistema dei conti d'ordine	459
	Quesiti di verifica.....	462

Libro VI

Il sistema di istruzione e formazione

Capitolo 1 Il Sistema educativo di istruzione e formazione

1.1	I precetti della Costituzione repubblicana	467
1.1.1	Il diritto all'istruzione e allo studio. L'obbligo scolastico	467
1.1.2	Il pluralismo del sistema educativo	468
1.1.3	Le scuole non statali nella L. 27/2006	469
1.2	Dalla riforma «Moratti» al decreto «Carrozza»	470
1.3	La cd. «Buona Scuola» e i provvedimenti attuativi.....	473
1.3.1	I contenuti della L. 107/2015	473
1.3.2	La promozione della cultura umanistica (D.Lgs. 60/2017).....	474
1.3.3	La revisione dei percorsi dell'istruzione professionale e il raccordo con i percorsi di istruzione e formazione professionale (D.Lgs. 61/2017) ...	475
1.3.4	Valutazione e certificazione delle competenze nel primo ciclo ed esami di Stato conclusivi del primo e del secondo ciclo (D.Lgs. 62/2017)	475
1.3.5	Effettività del diritto allo studio e Carta dello studente (D.Lgs. 63/2017) ..	476
1.3.6	Disciplina della scuola italiana all'estero (D.Lgs. 64/2017)	477
1.3.7	Il sistema integrato di educazione e istruzione dalla nascita sino a sei anni (D.Lgs. 65/2017)	479
1.3.8	La promozione dell'inclusione scolastica degli studenti con disabilità (D.Lgs. 66/2017)	480
1.3.9	L'innovazione digitale e la didattica laboratoriale.....	482
1.4	L'assolvimento dell'obbligo di istruzione tramite l'istruzione parentale.....	482
1.5	L'assolvimento dell'obbligo di istruzione tramite l'apprendistato	483
1.6	I percorsi per l'istruzione degli adulti	483
1.6.1	I Centri provinciali per l'istruzione degli adulti (CPIA)	483
1.6.2	L'offerta formativa dei CPIA	484

1.7	L'orientamento permanente.....	485
	Quesiti di verifica.....	487

Capitolo 2 Il sistema scolastico dopo la riforma Moratti e la cd. «Buona Scuola»

2.1	Il sistema scolastico frutto della L. 53/2003	490
2.1.1	Una premessa sulla riforma degli ordinamenti del secondo ciclo	490
2.1.2	La pari dignità di «istruzione» e «istruzione e formazione professionale» 490	
2.1.3	Le tre «i»: impresa, informatica, inglese	491
2.1.4	CLIL: l'insegnamento e l'apprendimento in altra lingua	492
2.1.5	CLIL nel «riordino» del 2010 della scuola secondaria di secondo grado...492	
2.1.6	Il Quadro comune europeo di riferimento per le lingue	493
2.2	Il riconoscimento del lavoro nell'istruzione superiore riformata	493
2.2.1	L'alternanza scuola lavoro nella L. 53/2003	493
2.2.2	I percorsi di alternanza scuola lavoro nella L. 107/2015	494
2.2.3	I Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento nella L. 145/2018.....	494
2.3	La scuola secondaria di secondo grado dopo la riforma del 2010	495
2.3.1	Le sperimentazioni di durata quadriennale e l'attuazione della L. 107/2005	495
2.3.2	La riforma dell'istruzione professionale e dell'esame di Stato	495
2.4	La determinazione delle cattedre nella scuola secondaria	496
2.5	La valutazione e gli esami nella scuola del secondo ciclo	496
2.5.1	Le regole di riferimento	496
2.5.2	Il consiglio di classe in sede di valutazione	496
2.5.3	Il credito scolastico	497
2.5.4	Il credito formativo	498
2.5.5	La valutazione periodica e finale del comportamento degli alunni	498
2.5.6	La valutazione delle discipline	498
2.5.7	La certificazione delle competenze e il Sistema nazionale di certificazione..499	
2.5.8	Le prove nazionali sugli apprendimenti nel secondo ciclo	500
2.6	L'esame di Stato conclusivo del secondo ciclo dell'istruzione nel D.Lgs. 62/2017...500	
2.6.1	Ammissione all'esame di Stato	500
2.6.2	Il documento del consiglio di classe	504
2.6.3	Il contenuto dell'esame	504
2.6.4	Correzione, valutazione delle prove e voto finale	505
2.6.5	Diploma finale e <i>curriculum</i> dello studente	506
	Quesiti di verifica	507

Capitolo 3 I cicli d'istruzione

3.1	Concetti introduttivi.....	509
3.2	Il primo ciclo.....	509
3.2.1	Scuola dell'infanzia	509
3.2.2	Scuola primaria.....	509
3.2.3	Scuola secondaria di primo grado.....	510
3.3	L'istruzione professionale nel D.P.R. 87/2010	510
3.3.1	L'identità degli istituti professionali	510
3.3.2	Attività didattiche, metodologie di lavoro e autonomia del curriculum	511

3.3.3	Settori e indirizzi degli istituti professionali: le fonti regolamentari	512
3.3.4	Qualifiche e diplomi intermedi: d'intesa con le Regioni	513
3.3.5	Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) e istituti tecnici superiori - Classificazione delle Aree professionali.....	513
3.4	L'istruzione professionale dopo la riforma del 2017. Il raccordo con i percorsi di istruzione e formazione professionale.....	514
3.4.1	Le ragioni della riforma del 2017	514
3.4.2	L'identità della nuova istruzione professionale nel Profilo educativo, culturale e professionale (PECuP)	515
3.4.3	Gli indirizzi di studio	515
3.4.4	L'organizzazione dei nuovi istituti professionali	516
3.4.5	L'assetto didattico	516
3.4.6	Gli strumenti per l'attuazione dell'autonomia	516
3.4.7	La Rete nazionale delle scuole professionali e il raccordo con il sistema di istruzione e formazione professionale	517
3.4.8	I passaggi fra i due sistemi formativi	517
3.5	Gli istituti tecnici	518
3.5.1	L'identità.....	518
3.5.2	Attività didattiche, metodologie di lavoro e autonomia del curriculum.....	518
3.5.3	Settori e indirizzi degli istituti tecnici: le fonti regolamentari.....	519
3.5.4	Istruzione e formazione tecnica superiore (IFTS) e istituti tecnici superiori (ITS)	520
3.6	I licei	521
3.6.1	L'identità.....	521
3.6.2	I percorsi liceali.....	522
3.6.3	Fonti regolamentari per i licei	523
3.6.4	Il liceo artistico	524
3.6.5	Il liceo classico	524
3.6.6	Il liceo linguistico	525
3.6.7	Il liceo musicale e coreutico	525
3.6.8	Il liceo scientifico	526
3.6.9	Il liceo delle scienze umane	527
	Quesiti di verifica.....	529

Capitolo 4 Alternanza scuola-lavoro. Tirocini curriculari ed extracurriculari

4.1	Dall'alternanza scuola lavoro ai percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento	532
4.1.1	La riforma Moratti e il riordino del 2010.....	532
4.1.2	La legge sulla cd. «Buona Scuola»	533
4.1.3	I percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento	534
4.2	La progettazione delle attività di alternanza.....	534
4.3	La convenzione fra l'istituzione scolastica e la struttura ospitante	535
4.4	Strutture ospitanti e loro caratteristiche	536
4.5	La personalizzazione dei percorsi.....	537
4.6	Il ruolo del tutor interno ed esterno.....	537

4.7	L'impresa formativa simulata come modalità di realizzazione del percorso di alternanza	538
4.8	La valutazione e la certificazione degli apprendimenti nei percorsi di alternanza	538
4.9	I tirocini extracurricolari	539
	Quesiti di verifica	542

Capitolo 8

Particolari tipologie di rapporto di lavoro

8.1 Introduzione

Nei precedenti capitoli sono state esaminate le caratteristiche del lavoro subordinato, che lo stesso legislatore definisce come “la forma comune di rapporto di lavoro”. Nella realtà le modalità di effettivo svolgimento dell’attività lavorativa spesso differiscono da tale modello ideale sotto diversi profili, pur restando formalmente inquadrabili come rapporti di lavoro subordinato. Le peculiarità possono riguardare:

- la **durata della prestazione**. Talvolta può essere previsto un termine finale della prestazione già all’atto della sottoscrizione del contratto (*tempo determinato*), oppure essa può svolgersi per un orario di lavoro ridotto rispetto alla generalità dei lavoratori (*tempo parziale o part-time*) oppure l’attività lavorativa può essere discontinua (*lavoro intermittente*);
- la **finalità formativa** del rapporto di lavoro. In questo caso la causa non è solo lo scambio tra retribuzione e prestazione dell’attività lavorativa, ma il datore di lavoro è tenuto ad offrire anche un’attività di formazione unitamente alla retribuzione. Sono rapporti generalmente volti a favorire l’inserimento nel mondo di lavoro di persone giovani. Vi rientrano l’*apprendistato* e i *tirocini formativi e di orientamento*;
- l’instaurazione di un **vincolo di subordinazione tra il lavoratore ed un soggetto diverso da quello che sarà l’effettivo beneficiario** della prestazione. È questo il caso del contratto di somministrazione e di quello di appalto nei quali, come si vedrà, il vincolo di subordinazione si instaura con un soggetto estraneo rispetto a quello che, invece, materialmente riceve la prestazione (*utilizzatore*). Queste due modalità di svolgimento dell’attività lavorativa sono state spesso circondate da vincoli piuttosto stringenti perché non di rado “nascondono” un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato con l’utilizzatore;
- la **particolare natura del vincolo** che lega il datore e il prestatore di **lavoro**, generalmente di tipo **familiare**.

Altri contratti che saranno sommariamente esaminati, e che presentano ulteriori peculiarità, sono il **lavoro domestico**, il **contratto di portierato**, il **contratto di lavoro a domicilio** e il **telelavoro**.

8.2 Il contratto di lavoro a tempo determinato

8.2.1 Il D.Lgs. 81/2015 e il D.L. 87/2018 (decreto dignità)

Attualmente, i riferimenti normativi della disciplina del contratto a tempo determinato sono gli articoli da 19 a 29 del D.Lgs. 81/2015; quest’ultimo, all’art. 55, co. 1, lett. b), espressamente provvede ad abrogare l’intero D.Lgs. 368/2001.

Il decreto del 2015 ha apportato significative modifiche al regime contenuto nel decreto del 2001. In particolare, riprendendo una disposizione inizialmente contenuta nel D.L. 34/2014, **ha eliminato l'obbligo di indicare la cosiddetta causale**, vale a dire la necessità di indicare “le ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo”, che induceva a utilizzare la forma contrattuale a tempo determinato.

Su tale disciplina è però intervenuto il D.L. 87/2018 (*decreto dignità*), concepito dal legislatore per il **contrasto all'abuso del contratto a termine**. Il provvedimento, infatti, contempla l'introduzione di specifiche *restrizioni in caso di rinnovo del rapporto*, con conseguente innalzamento in percentuale del relativo contributo addizionale, e la *riduzione del numero delle proroghe* riferite allo stesso, nonché la *reintroduzione della causale*, in caso di superamento del tetto dei 12 mesi o, in caso di rinnovo del contratto per mansioni riferibili allo stesso livello della categoria legale di inquadramento, anche al di sotto di tale soglia (vedi *amplius infra*).

8.2.2 L'apposizione del termine e il ripristino delle causali

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un **termine di durata non superiore a 12 mesi**. Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque **non eccedente i 24 mesi** (la precedente disciplina fissava il tetto a 36 mesi), solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- **esigenze temporanee e oggettive**, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- **esigenze connesse a incrementi temporanei**, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

In caso di stipulazione di un contratto di durata superiore a 12 mesi, in assenza delle condizioni di cui sopra, il contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato dalla data di superamento del termine di 12 mesi (art. 19, co. 1-*bis*, D.Lgs. 81/2015, aggiunto dal D.L. 87/2018).

Più nello specifico è ora stabilito, che i contratti a tempo determinato, riferiti a mansioni dello stesso livello della categoria legale di inquadramento (operaio, impiegato, quadro), non possono superare, in sommatoria, tra contratti a termine, rinnovi, proroghe e rapporti in somministrazione a tempo determinato, la soglia massima dei 24 mesi. Nella sommatoria dei rapporti a termine vanno ricompresi **tutti i rapporti, anche prorogati** (con il D.L. 87/2018 e la successiva legge di conversione, le proroghe sono scese da 5 a 4), ed i **contratti di somministrazione a tempo determinato** nel quale il lavoratore è stato utilizzato. Se il lavoratore ha svolto più contratti a termine, anche in somministrazione, con lo stesso datore ma con diversi inquadramenti sia di livello che di categoria legale non si ha alcuna sommatoria tra gli stessi.

Con l'eccezione dei rapporti di lavoro di durata non superiore a 12 giorni, l'apposizione del termine al contratto è priva di effetto se non risulta da atto scritto, una copia del quale deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore **entro 5 giorni lavorativi** dall'inizio della prestazione.

Infine, per espressa previsione del legislatore, **l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa** (art. 20 D.Lgs. 81/2015):

- per la *sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero*;

- presso *unità produttive nelle quali si è proceduto*, entro i 6 mesi precedenti, a *licenziamenti collettivi* di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che il contratto sia concluso per provvedere alla sostituzione di lavoratori assenti, per assumere lavoratori iscritti nelle liste di mobilità, o abbia una durata iniziale non superiore a 3 mesi;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di *cassa integrazione guadagni*, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a tempo determinato;
- da parte di datori di lavoro che *non hanno effettuato la valutazione dei rischi* in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori (art. 20, co. 1, D.Lgs. 81/2008).

Il rapporto illegittimamente instaurato in violazione di tali divieti si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

8.2.3 Le eccezioni al limite dei 24 mesi

Il novellato articolo 19 D.Lgs. 81/2015, al comma 2, presenta due eccezioni al limite massimo dei 24 mesi.

Con la prima si fanno salve le **diverse disposizioni dei contratti collettivi**. Pertanto i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (secondo la definizione degli stessi contenuta all'art. 51 D.Lgs. 81/2015) potranno continuare a prevedere una durata diversa, anche superiore, rispetto al nuovo limite massimo dei 24 mesi.

Resta fermo che le previsioni contenute nei contratti collettivi stipulati prima del 14 luglio 2018, che, stante il previgente quadro normativo, abbiano previsto una durata massima dei contratti a termine pari o superiore ai 36 mesi, mantengono la loro validità fino alla naturale scadenza dell'accordo collettivo.

La seconda eccezione concerne i contratti a termine stipulati per l'esecuzione di **attività stagionali** ad oggi individuate, in attesa dell'apposito decreto del Ministro del Lavoro, dal D.P.R. 1525/1963 e dalla contrattazione collettiva.

Occorre poi altresì considerare, nell'alveo dei casi di superamento del limite massimo, quell'ulteriore **contratto definito in deroga assistita**, già presente nel D.Lgs. 368/2001, confermato nel D.Lgs. 81/2015 (art. 19, co. 3) e non modificato dal D.L. 87/2018. La norma stabilisce che un ulteriore contratto a termine della durata massima di 12 mesi può essere stipulato alla scadenza dei 24 mesi, subordinandolo però ad una procedura specifica. Occorre, infatti, che la firma avvenga presso la sede territorialmente competente del Ministero del lavoro e con la presenza di un rappresentante delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative; il mancato rispetto della procedura, nonché il superamento del termine stabilito nel contratto, comportano la qualificazione dello stesso come rapporto a tempo indeterminato a partire dalla data della stipula.

L'art. 1, co. 3, D.L. 87/2018 (nel testo modificato dall'art. 1, co. 403, L. 145/2018, *legge di bilancio 2019*) prevede **ulteriori esclusioni dalla disciplina recata dal decreto dignità**. Il provvedimento stabilisce che continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del D.L. 87/2018 ai contratti stipulati dalle Pubbliche Amministrazioni, dalle università private, incluse le filiazioni di università straniere, istituti pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca

e l'innovazione ovvero enti privati di ricerca e lavoratori chiamati a svolgere attività di insegnamento, di ricerca scientifica o tecnologica, di trasferimento di *know-how*, di supporto all'innovazione, di assistenza tecnica alla stessa o di coordinamento e direzione della stessa. Per i soggetti indicati non trovano applicazione le norme in tema di durata massima, di proroghe e di obbligo della causale.

8.2.4 Il regime delle proroghe e dei rinnovi

È prevista la possibilità di prorogare liberamente un contratto a tempo determinato entro i 12 mesi, mentre per il rinnovo è sempre richiesta l'**indicazione della causale** (art. 21, co. 01, D.Lgs. 81/2015).

In proposito si ricorda che la **proroga** presuppone che restino invariate le ragioni che avevano giustificato inizialmente l'assunzione a termine, fatta eccezione per la necessità di posticipare il termine di scadenza. Pertanto, non è possibile prorogare un contratto a tempo determinato modificandone la motivazione, in quanto ciò darebbe luogo ad un nuovo contratto a termine ricadente nella disciplina del **rinnovo**, anche se ciò avviene senza soluzione di continuità con il precedente rapporto. Si ricade altresì nell'ipotesi del rinnovo qualora un nuovo contratto a termine decorra dopo la scadenza del precedente contratto.

Per effetto delle modifiche apportate in sede di conversione del decreto dignità (D.L. 87/2018), il **numero massimo di proroghe non può essere superiore a 4**, entro i limiti di durata massima del contratto e a prescindere dal numero dei contratti.

Per quanto attiene ai rinnovi, il datore di lavoro sarà sempre tenuto al rispetto del periodo introdotto dal D.L. 76/2013, tra la fine del primo contratto e l'inizio del secondo (**stop and go**) per un tempo di **10 giorni**, per contratti *inferiori a 6 mesi*, e **20 giorni**, per contratti *superiori a 6 mesi*. Laddove tali vincoli non siano rispettati, *il secondo contratto si trasforma in contratto a tempo indeterminato*.

Ciò premesso, il contratto può essere rinnovato solo ed esclusivamente a fronte di esigenze:

- temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività, ovvero esigenze sostitutive di altri lavoratori;
- connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili, dell'attività ordinaria.

L'atto scritto dovrà contenere, in caso di rinnovo, la specificazione delle esigenze e delle motivazioni in base alle quali è stipulato.

Si precisa che per i contratti a tempo determinato per **attività stagionali** non è necessaria l'indicazione di alcuna causale sia in caso di rinnovo che di proroga (art. 21, co. 01, D.Lgs. 81/2015).

Merita attenzione la disposizione che introduce un periodo transitorio quanto alla ricezione delle disposizioni sui contratti a termine, disponendone l'applicazione esclusivamente ai contratti di lavoro stipulati successivamente alla data di entrata in vigore del suddetto decreto (14 luglio 2018), nonché ai rinnovi e alle proroghe e rinnovi contrattuali successivi al 31 ottobre 2018. Ne deriva che, per valutare quale sia il regime da applicarsi in sede di proroga di un contratto di lavoro a tempo determinato sarà necessario valutare quando lo stesso sia stato stipulato, con particolare attenzione al momento in cui interviene la suddetta proroga.

8.2.5 Limiti assunzionali

Sempre nel rispetto della predetta disciplina, e salvo diversa previsione dei contratti collettivi, l'art. 23 del D.Lgs. 81/2015 stabilisce che i datori di lavoro possono assumere dipendenti con contratto a tempo determinato solo entro il **limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato**. Il superamento di tale percentuale dà luogo esclusivamente a sanzioni amministrative. Il limite, in ogni caso, non opera per i datori di lavoro che occupano fino a 5 dipendenti.

Il comma 2 dell'art. 23 citato dispone che sono esenti dal limite del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:

- > nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;
- > da imprese *start-up innovative* di cui all'art. 25, commi 2 e 3, del D.L. 179/2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto art. 25 per le società già costituite;
- > per lo svolgimento di particolari attività stagionali;
- > per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi per la produzione di specifiche opere audiovisive;
- > per sostituzione di lavoratori assenti;
- > con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Ai sensi dell'art. 3, co. 2, D.L. 87/2018 (come modificato dalla legge di conversione), a decorrere dal 14 luglio 2018 (data di entrata in vigore del medesimo decreto), il **contributo addizionale** a carico del datore di lavoro – pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali applicato ai contratti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato – è incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in somministrazione. Ne consegue che al primo rinnovo la misura ordinaria dell'1,4% andrà incrementata dello 0,5%. La maggiorazione non si applica in caso di proroga del contratto.

L'obbligo della contribuzione addizionale è stata interpretata dal Ministero del Lavoro (circ. 17/2018) quale moltiplicatore per ogni singolo rinnovo, con la conseguenza che lo 0,50 dovrà essere moltiplicato al numero dei rinnovi per calcolare l'effettiva contribuzione da erogare all'INPS (in teoria al quarto contratto, incluso quello iniziale, potrebbe essere dovuto un contributo del 2,90%, aggiungendo all'importo iniziale dell'1,40 la maggiorazione dello 0,50% per i successivi 3 rinnovi).

Il contributo addizionale viene restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine (cfr. art. 2, co. 28-30, L. 92/2012 e art. 1, co. 135, L. 147/2013).

8.2.6 Diritti di precedenza

La disciplina del contratto a tempo determinato prevede dei diritti di precedenza in capo ai lavoratori assunti a termine.

Innanzitutto, hanno la precedenza **in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato**, ma solo per 12 mesi e con riferimento alle mansioni già espletate, i

lavoratori a termine che hanno prestato attività lavorativa presso il medesimo datore di lavoro per un periodo superiore a 6 mesi.

Hanno, inoltre, diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni i lavoratori a tempo determinato **assunti per lo svolgimento di attività stagionali**, seppure limitatamente alle medesime attività stagionali presso lo stesso datore di lavoro.

8.2.7 Impugnazione del contratto

Il termine per impugnare i contratti a tempo determinato è stato **portato da 120 a 180 giorni** dalla sua cessazione, per effetto della modifica diretta dell'art. 28 D.Lgs. 81/2015.

Per gli aspetti procedurali il citato articolo rinvia all'art. 6 L. 604/1966, norma che disciplina l'impugnazione del licenziamento. Quest'ultima afferma che l'impugnazione è inefficace se non è seguita, entro il successivo termine di 180 giorni, dal deposito del ricorso nella cancelleria del tribunale o dalla comunicazione alla controparte della richiesta di tentativo di conciliazione o arbitrato. Qualora questi ultimi siano rifiutati o non sia raggiunto l'accordo necessario al relativo espletamento, il ricorso al giudice va depositato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dal rifiuto o dal mancato accordo.

8.3 Il contratto di lavoro part-time

8.3.1 Forma e diritto di precedenza

Anche la disciplina del lavoro a tempo parziale è contenuta nel D.Lgs. 81/2015 (articoli 4-12) che ha riscritto la disciplina dettata dal previgente D.Lgs. 61/2000 con l'intenzione di semplificarla. Nel provvedimento di riforma, però, manca un'esplicita definizione di "tempo parziale", a differenza di quanto avveniva nella precedente disciplina che all'abrogato art. 1, co. 2, lett. b), D.Lgs. 61/2000 lo indicava come l'orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, cui sia tenuto un lavoratore, che risulti comunque inferiore al tempo pieno. Ora bisogna fare riferimento alla definizione fornita dal legislatore europeo che, alla clausola 3 dell'Accordo quadro sul lavoro a tempo parziale del 1997, definisce il lavoratore a tempo parziale come il **lavoratore il cui orario normale, calcolato su base settimanale o in media su un periodo di impiego che può andare fino ad 1 anno, è inferiore a quello di un lavoratore a tempo pieno comparabile**.

L'art. 4 D.Lgs. 81/2015, invece, si limita ad affermare che nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, l'assunzione può avvenire a tempo pieno o a tempo parziale.

È da ricordare che con il D.Lgs. 81/2015 sono state eliminate le precedenti 3 tipologie di lavoro a tempo parziale (orizzontale, verticale e misto) ed è stato esteso a tutti i lavoratori in *part-time* la possibilità di svolgere lavoro supplementare e straordinario nonché è possibile aumentare e variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa.

Secondo il regime normativo previgente la *riduzione di orario* poteva incidere:

- sull'orario normale giornaliero di lavoro (**part-time orizzontale**), prevedendone una riduzione rispetto a quello applicabile ai lavoratori assunti a tempo pieno (ad esempio 4 ore al giorno);

- sui giorni in cui è effettivamente prestata l'attività lavorativa (**part-time verticale**) che, pur essendo svolta a tempo pieno, è limitata a periodi predeterminati della settimana, del mese o dell'anno (ad esempio solo nei giorni di lunedì, martedì e venerdì);
- sia sul numero di ore lavorate sia sul periodo in cui tale attività è svolta (**part-time di tipo misto** in quanto concretante una *combinazione di quello orizzontale e di quello verticale*).

Il contratto di lavoro a tempo parziale è **stipulato in forma scritta** ai fini della prova e deve riportare puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Se l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione di cui sopra può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite

Nel caso in cui il contratto di lavoro a tempo parziale non sia stipulato in forma scritta, ai sensi dell'art. 10, co. 1, del D.Lgs. 81/2015, il lavoratore ha la facoltà di richiedere la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno con il diritto alle retribuzioni dovute per le prestazioni effettivamente rese per il periodo antecedente.

Nella disciplina introdotta dal D.Lgs. 81/2015 non è più previsto l'obbligo in capo al datore di lavoro di informare annualmente le rappresentanze sindacali aziendali, se esistenti, sull'andamento delle assunzioni a tempo parziale, sulla relativa tipologia e sul ricorso al lavoro supplementare.

Il lavoratore a tempo parziale ha i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile ed il suo trattamento economico e normativo è riproporzionato in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa. I contratti collettivi possono modulare la durata del periodo di prova, del periodo di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni e quella del periodo di conservazione del posto di lavoro in caso di malattia ed infortunio in relazione all'articolazione dell'orario di lavoro.

In caso di **assunzione di lavoratori full-time** il lavoratore il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato da tempo pieno a parziale ha diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo pieno per le mansioni di pari livello e categoria.

In caso di **assunzione di lavoratori a tempo parziale**, il datore di lavoro **deve tempestivamente informare** il personale già dipendente con rapporto a tempo pieno e deve prendere in considerazione le eventuali domande di trasformazione a tempo parziale degli stessi.

8.3.2 Clausole elastiche, lavoro straordinario e supplementare

Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla **variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata**.

In tali casi, il prestatore di lavoro ha diritto a un preavviso di 2 giorni lavorativi, fatte salve le diverse intese tra le parti, nonché a specifiche compensazioni, nella misura ovvero nelle forme determinate dai contratti collettivi.

Nel caso in cui il contratto collettivo non disciplini le clausole elastiche, queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle **Commissioni di certificazione**, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro.

Le **clausole elastiche pattuite dalle parti devono prevedere**, a pena di nullità:

- le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di 2 giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata;
- la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25% della normale prestazione annua a tempo parziale;
- il riconoscimento al lavoratore di una maggiorazione della retribuzione oraria pari al 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione sugli istituti retributivi diretti e indiretti.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di **lavoro straordinario**, così come definito dall'art. 1, co. 2, lett. c), del D.Lgs. 66/2003. Ancora è consentito lo svolgimento di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi, superando così la limitazione prevista dal previgente art. 3, co. 5, del D.Lgs. 61/2000, il quale ne circoscriveva l'uso alle tipologie di *part-time* verticale o misto. Il regime del **lavoro supplementare** che il datore di lavoro può richiedere al lavoratore viene consentito anche in caso di mancata regolamentazione della contrattazione collettiva. Infatti, se da un lato è confermato che i contratti collettivi di qualsiasi livello potranno regolamentare il numero massimo delle ore di lavoro che possono essere svolte oltre l'orario concordato con il contratto a tempo parziale, nel limite dell'orario normale di lavoro per il tempo pieno, nonché la relativa maggiorazione spettante, dall'altro è previsto che in caso di assenza di regolamentazione contrattuale il datore di lavoro possa comunque richiederle in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15% della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

8.3.3 Diritto e priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro

I lavoratori affetti da patologie oncologiche nonché da gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata da una commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente, **hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in lavoro a tempo parziale**.

A richiesta del lavoratore il rapporto di lavoro a tempo parziale è trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno.

Il D.Lgs. 81/2015 prevede altre ipotesi nelle quali al lavoratore o alla lavoratrice è riconosciuta la **priorità (e non il diritto) alla trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale**. Sono previsti i seguenti casi:

- patologie oncologiche o gravi patologie cronicodegenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori;

Manuale consigliato per la preparazione al concorso bandito dall'ANPAL
(Agenzia Nazionale per le Politiche Attive del Lavoro)

Prove selettive - Teoria e test Navigator presso l'ANPAL

Volume rivolto a quanti intendono prepararsi alla selezione per ricoprire l'incarico di **Navigator** nell'ambito delle procedure di gestione del Reddito di cittadinanza (RdC).

I Navigator i saranno assunti attraverso una prova selettiva consistente nella somministrazione di un test a risposta multipla composto da **massimo 100 quesiti sulle seguenti materie**: *cultura generale; psicoattitudinali; logica; informatica; modelli e strumenti di intervento di politica del lavoro; reddito di cittadinanza; disciplina dei contratti di lavoro; sistema di istruzione e formazione; regolamentazione del mercato del lavoro; economia aziendale.*

Questo volume offre una trattazione specifica delle **discipline professionali** previste dalla selezione (*politiche del lavoro, Rdc, contratti di lavoro, istruzione e formazione, mercato del lavoro ed economia aziendale*), con una **parte manualistica** cui si affianca, alla fine di ciascun capitolo, una serie di **domande di verifica**. La trattazione è aggiornata alla legge di conversione del D.L. 4/2019 (istitutivo del reddito di cittadinanza).



Grazie al **software online** accessibile gratuitamente nell'area riservata, previa registrazione, sarà possibile, quindi, effettuare ulteriori verifiche e **simulare l'effettivo svolgimento delle prove** con questionari che riportano domande di tutte le materie, inclusi **quesiti di cultura generale, psicoattitudinali, di logica e di informatica** che costituiscono argomenti di verifica in sede d'esame.



Per completare la preparazione
P&C 33.2 Navigator presso l'ANPAL

Teoria e test:

- di Cultura generale
- di Logica
- Psicoattitudinali
- di Informatica

Per essere sempre aggiornato seguici su Facebook

facebook.com/infoconcorsi

Clicca su mi piace per ricevere gli aggiornamenti.



www.edises.it
info@edises.it



ISBN 978-88-9362-282-0

€ 26,00 9 788893 462282 0