



Concorsi nei CENTRI PER L'IMPIEGO E AGENZIE REGIONALI PER IL LAVORO

Manuale e quesiti
per le prove di selezione

IV Edizione

- Diritto amministrativo
- Pubblico impiego
- Diritto del lavoro
- Legislazione sociale
- Politiche del lavoro e servizi per l'impiego
- Contratti pubblici
- Fondi strutturali europei

ONLINE:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione
- Tecniche di ricerca e selezione del personale
- Lingua inglese e Informatica
- Logica e Quesiti situazionali



CONTENUTI
EXTRA
E
SOFTWARE
DI SIMULAZIONE



Eddie
L'ASSISTENTE
VIRTUALE
PER SINTESI
E QUIZ



VIDEO-LEZIONI
DI DIRITTO
DEL LAVORO




EdiSES
EDIZIONI

Concorsi nei

CENTRI PER L'IMPIEGO E AGENZIE REGIONALI PER IL LAVORO

**Manuale e quesiti
per le prove di selezione**

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.

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**



registrati al sito **edises.it**



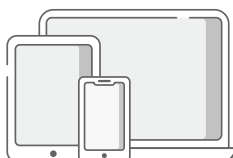
attendi l'email di conferma per perfezionare la registrazione



torna sul sito **edises.it** e segui 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 **INFOCORSI** DISPONIBILE SU APP STORE E PLAY STORE

Concorsi nei

CENTRI PER L'IMPIEGO E AGENZIE REGIONALI PER IL LAVORO

**Manuale e quesiti
per le prove di selezione**

Concorsi nei Centri per l'impiego e Agenzie regionali per il lavoro
IV Edizione, 2026
Copyright © 2026 EdiSES edizioni S.r.l. – Napoli

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0
2030 2029 2028 2027 2026

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: PrintSprint S.r.l. – Napoli

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

ISBN 979 12 5602 571 8

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*



Sommario

Libro I Diritto amministrativo e disciplina del pubblico impiego

SEZIONE I DIRITTO AMMINISTRATIVO




Capitolo 1	La Pubblica Amministrazione e il diritto amministrativo.....	3
Capitolo 2	Le situazioni giuridiche soggettive.....	13
Capitolo 3	L'organizzazione amministrativa.....	19
Capitolo 4	L'attività amministrativa e la disciplina dei beni pubblici.....	34
Capitolo 5	Atti e provvedimenti amministrativi.....	43
Capitolo 6	Il procedimento amministrativo.....	52
Capitolo 7	Documentazione amministrativa e Codice dell'Amministrazione digitale (CAD).....	67
Capitolo 8	La patologia dell'atto amministrativo.....	88
Capitolo 9	L'accesso ai documenti amministrativi.....	97
Capitolo 10	Trasparenza e anticorruzione.....	106
Capitolo 11	Il diritto alla riservatezza.....	120
Capitolo 12	Controlli e responsabilità nella Pubblica Amministrazione.....	135
Capitolo 13	Il sistema delle tutele.....	141

SEZIONE II DISCIPLINA DEL PUBBLICO IMPIEGO

Capitolo 1	La disciplina generale e l'instaurazione del rapporto di lavoro.....	150
Capitolo 2	Lo svolgimento del rapporto di lavoro.....	170
Capitolo 3	Il sistema di gestione delle <i>performance</i>	187
Capitolo 4	Profili di responsabilità del dipendente.....	192
Capitolo 5	La responsabilità disciplinare, i codici di comportamento e il codice disciplinare.....	200
Capitolo 6	Il sistema sanzionatorio e la cessazione del rapporto di lavoro.....	207
Capitolo 7	Le figure dirigenziali.....	
Quesiti di verifica		

Libro II


Diritto del lavoro

Capitolo 1	Nozione e fonti del diritto del lavoro.....	219	
Capitolo 2	Lavoro subordinato, autonomo e parasubordinazione.....	225	
Capitolo 3	Il contratto individuale di lavoro.....	243	
Capitolo 4	Luogo e tempo della prestazione.....	253	
Capitolo 5	Mansioni, qualifiche e categorie.....	263	
Capitolo 6	Obblighi e diritti delle parti.....	268	
Capitolo 7	Sospensione del rapporto di lavoro e tutela della genitorialità.....	284	
Capitolo 8	Particolari tipologie di rapporto di lavoro.....	299	
Capitolo 9	La cessazione del rapporto di lavoro.....	343	
Capitolo 10	Il sistema di garanzie a tutela del lavoratore.....	357	
Capitolo 11	Le controversie di lavoro: istituti processuali e conciliativi.....	363	
Capitolo 12	Il diritto sindacale, la contrattazione collettiva e lo sciopero.....	374	
Capitolo 13	La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.....		
Capitolo 14	Attività ispettiva e di vigilanza in materia di lavoro.....		
<i>Quesiti di verifica</i>		

Libro III

Legislazione sociale

Capitolo 1	Le fonti della legislazione sociale.....	385
Capitolo 2	Il sistema giuridico della previdenza sociale.....	392
Capitolo 3	Il rapporto giuridico contributivo.....	398
Capitolo 4	La tutela per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS).....	408
Capitolo 5	Le prestazioni previdenziali dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO).....	416
Capitolo 6	Meccanismi di integrazione della pensione.....	453
Capitolo 7	Gli strumenti per la ricostruzione della posizione assicurativa e contributiva.....	467
Capitolo 8	Fondi e regimi speciali di previdenza.....	473
Capitolo 9	La previdenza dei lavoratori autonomi.....	480
Capitolo 10	La tutela previdenziale nel lavoro flessibile.....	495
Capitolo 11	La tutela per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.....	503
Capitolo 12	Il trattamento di fine rapporto (TFR).....	542
Capitolo 13	La previdenza complementare.....	550

Capitolo 14	Le provvidenze economiche a favore dei lavoratori e delle loro famiglie	555
Capitolo 15	Le tutele in costanza del rapporto di lavoro e gli ammortizzatori sociali.....	582
Capitolo 16	Le misure di sostegno del reddito nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro.....	598
Quesiti di verifica		





Libro IV

Legislazione in materia di politiche del lavoro e servizi per l'impiego

SEZIONE I POLITICHE DEL LAVORO


Capitolo 1	Le politiche per l'occupazione e il mercato del lavoro	615
Capitolo 2	I principi generali in materia di incentivi all'occupazione.....	633
Capitolo 3	Le principali agevolazioni per le assunzioni	645
Capitolo 4	Il collocamento mirato e gli incentivi a tutela della disabilità	659
Capitolo 5	Assunzioni agevolate di percettori di sostegno al reddito e di misure di inclusione sociale	678
Capitolo 6	Le nuove misure di inclusione sociale e lavorativa	687

SEZIONE II SERVIZI PER L'IMPIEGO

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


Libro V

I contratti pubblici

Capitolo 1	I contratti della Pubblica Amministrazione	695
Capitolo 2	Il D.Lgs. 36/2023, Codice dei contratti pubblici	700
Capitolo 3	Il ciclo di vita dei contratti pubblici.....	710
Capitolo 4	Il partenariato pubblico-privato.....	735
Quesiti di verifica		

Libro VI

Legislazione in materia di fondi strutturali europei

Capitolo 1 Quadro complessivo dei finanziamenti europei.....	749
Capitolo 2 La politica di coesione economica, sociale e territoriale.....	755
Capitolo 3 La regolamentazione della politica di coesione	758
Capitolo 4 La gestione dei finanziamenti europei.....	763
Capitolo 5 Il FSE+ (Fondo Sociale Europeo plus).....	772
Capitolo 6 Il Next Generation EU (NGEU)	781
<i>Quesiti di verifica</i>	

Reati contro la P.A. 

Tecniche di ricerca e selezione del personale 

Lingua inglese e Informatica 

Logica e Quesiti situazionali 

Premessa

Manuale consigliato per la preparazione ai **concorsi indetti dalle Regioni o dalle Agenzie regionali per il lavoro** finalizzati all'assunzione di personale destinato al rafforzamento dei Centri per l'Impiego (CPI). Il volume offre una **trattazione completa delle materie generalmente previste** nei concorsi per il potenziamento degli organici dei Centri per l'Impiego e delle Agenzie regionali per il lavoro:

- > Diritto amministrativo e disciplina del pubblico impiego
- > Diritto del lavoro
- > Legislazione sociale
- > Politiche del lavoro e servizi per l'impiego
- > Disciplina dei contratti pubblici
- > Legislazione in materia di fondi strutturali europei

Sono, inoltre, disponibili apposite sezioni *online* dedicate alla Lingua inglese e all'Informatica, competenze necessarie per l'accesso alle Pubbliche Amministrazioni, nonché ai Reati contro la Pubblica Amministrazione, alle Tecniche di ricerca e selezione del personale, alla Logica e ai Quesiti situazionali, spesso oggetto di prova nei bandi di concorso.

Il volume è arricchito da ulteriori contenuti *online*, accessibili nelle **estensioni web**:

- > una serie di **quesiti di verifica a risposta multipla**, che consentono una verifica delle conoscenze acquisite
- > il **software online** per infinite esercitazioni
- > **Eddie**, l'**assistente virtuale di EdISES** basato sull'Intelligenza artificiale, 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*.

In omaggio con il volume, **video-lezioni di diritto del lavoro**.

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

Eventuali errata-corrige saranno pubblicati sul sito *edises.it*, nella scheda "Aggiornamenti" della pagina dedicata al volume.

Altri aggiornamenti sulle procedure concorsuali saranno disponibili sui nostri **social**, su **blog.edises.it** e **infoconcorsi.com**



Eddie, l'Assistente virtuale per uno studio su misura

Eddie, l'Assistente virtuale basato sull'Intelligenza Artificiale, è progettato per accompagnarti in ogni fase della preparazione concorsuale, adattando lo studio ai tuoi tempi, ai tuoi obiettivi e al tuo livello di partenza. Eddie utilizza esclusivamente la **knowledge base del manuale**, capitolo per capitolo, per offrirti un supporto affidabile, coerente e mirato.

Per ogni capitolo puoi:

- > **ottenere una sintesi chiara ed efficace**, ideale sia per una prima lettura sia per il ripasso;
- > **verificare la preparazione** con test a risposta multipla, utili per misurare i progressi e individuare eventuali lacune;
- > **consultare le definizioni chiave**, per fissare i concetti fondamentali richiesti nelle prove d'esame.

Eddie ti aiuta innanzitutto a **personalizzare il metodo di studio**, permettendo di scegliere il percorso più adatto alle tue esigenze:

- > **Approccio sequenziale**: lo studio segue rigorosamente l'ordine dei capitoli del manuale. È indicato per chi parte da zero o desidera una preparazione sistematica e completa.
- > **Approccio strategico**: dà priorità alle materie con maggiore peso o frequenza nelle prove d'esame, concentrando l'impegno sugli argomenti più rilevanti. È pensato per chi ha tempi limitati o deve ottimizzare lo studio in funzione del bando di concorso.
- > **Approccio diagnostico**: si parte dai quiz per individuare punti di forza e aree di miglioramento. In base ai risultati, lo studio viene orientato verso i capitoli meno consolidati, evitando ripassi inutili e rendendo la preparazione più efficiente.

Nella **fase di perfezionamento finale**, in prossimità della prova d'esame, il **software di simulazione** abbinato al volume consente di svolgere prove complete, individuare i punti critici e concentrare l'attenzione sugli argomenti che richiedono un ultimo intervento di rinforzo.

In questo modo, **Eddie e il software di simulazione** diventano strumenti di orientamento intelligente che non sostituiscono il manuale, ma ne valorizzano i contenuti, aiutandoti a studiare in modo più mirato, consapevole ed efficace.

Indice

Libro I

Diritto amministrativo e disciplina del pubblico impiego

SEZIONE I DIRITTO AMMINISTRATIVO

Capitolo 1 La Pubblica Amministrazione e il diritto amministrativo

1.1	La nozione di diritto amministrativo	3
1.2	I regolamenti	4
1.2.1	Caratteristiche generali	4
1.2.2	Tipologie di regolamenti.....	5
1.2.3	Il procedimento di formazione dei regolamenti	6
1.2.4	I regolamenti regionali.....	6
1.3	Le altre fonti del diritto amministrativo	7
1.3.1	Gli atti amministrativi generali	7
1.3.2	Le ordinanze di necessità e urgenza	8
1.3.3	Gli atti interni e le circolari amministrative.....	8
1.3.4	La prassi amministrativa.....	9
1.4	L'attività amministrativa.....	9
1.4.1	Forme e strumenti	9
1.4.2	Atti e provvedimenti amministrativi	10
1.4.3	Atti politici e atti di alta amministrazione	11

Capitolo 2 Le situazioni giuridiche soggettive

2.1	Differenze tra situazioni giuridiche attive e passive.....	13
2.2	Il diritto soggettivo.....	13
2.3	L'aspettativa di diritto.....	14
2.4	La potestà.....	14
2.5	Il diritto potestativo.....	14
2.6	La facoltà	15
2.7	L'interesse legittimo	15
2.7.1	Definizione	15
2.7.2	Interessi pretensivi e interessi oppositivi.....	16
2.7.3	Interessi diffusi e interessi collettivi.....	17
2.7.4	Gli interessi semplici (o amministrativamente protetti) e gli interessi di fatto	17
2.8	Le situazioni giuridiche passive	18

Capitolo 3 L'organizzazione amministrativa

3.1	Nozioni di ente, organo e ufficio.....	19
3.2	L'organo amministrativo.....	19
3.2.1	Definizioni e caratteristiche.....	19
3.2.2	Le diverse tipologie di organi.....	20
3.2.3	La competenza.....	20
3.2.4	L'incompetenza.....	22



3.2.5	Il funzionario di fatto	22
3.2.6	La <i>prorogatio</i>	22
3.3	Il decentramento amministrativo	23
3.3.1	Le disposizioni costituzionali	23
3.3.2	Le possibili forme di decentramento	24
3.3.3	Decentramento e autonomia: il valore della sussidiarietà	24
3.4	Gli enti pubblici	25
3.4.1	Profili generali	25
3.4.2	Le principali tipologie di enti pubblici	26
3.4.3	Gli enti privati di interesse pubblico	26
3.4.4	I rapporti tra gli enti	27
3.5	L'organismo di diritto pubblico e l'impresa pubblica	28
3.6	L'articolazione burocratica dello Stato	29
3.6.1	Il Governo e i Ministri	29
3.6.2	La funzione del Presidente del Consiglio dei Ministri	29
3.6.3	I Ministeri	30
3.6.4	Il Ministro	31
3.6.5	Le Agenzie	31
3.7	L'Amministrazione statale periferica e le Amministrazioni statali non territoriali	32
3.8	Gli enti locali	32

Capitolo 4 L'attività amministrativa e la disciplina dei beni pubblici

4.1	I principi generali dell'attività amministrativa	34
4.1.1	Il principio di legalità	34
4.1.2	I principi di buon andamento e imparzialità	34
4.1.3	Il principio di ragionevolezza	35
4.1.4	Il principio di sussidiarietà	35
4.1.5	Il principio di proporzionalità	36
4.1.6	Il principio di pubblicità e trasparenza	36
4.1.7	Il principio della collaborazione e della buona fede	37
4.1.8	Il principio di azionabilità delle situazioni giuridiche dei cittadini contro la Pubblica Amministrazione	37
4.1.9	Il principio del servizio esclusivo della Nazione	38
4.1.10	Il principio di responsabilità	38
4.2	Discrezionalità amministrativa, discrezionalità tecnica e merito	38
4.2.1	La discrezionalità amministrativa	38
4.2.2	La discrezionalità tecnica	39
4.2.3	Il merito dell'azione amministrativa	39
4.2.4	Il sindacato giurisdizionale delle scelte discrezionali della Pubblica Ammi- nistrazione	40
4.3	L'attività vincolata	40
4.4	I beni pubblici: nozione e tipologie	41

Capitolo 5 Atti e provvedimenti amministrativi

5.1	I concetti di atto e di provvedimento amministrativo	43
5.2	Atti di amministrazione attiva, consultiva e di controllo	43
5.3	Il provvedimento amministrativo	44
5.3.1	Le caratteristiche	44
5.3.2	Gli elementi essenziali	44

5.3.3	Gli elementi accidentali	45
5.3.4	I requisiti.....	46
5.3.5	Struttura, contenuto e fine	46
5.3.6	La motivazione	47
5.3.7	L'efficacia.....	48
5.4	Le autorizzazioni.....	48
5.4.1	L'autorizzazione e le figure affini.....	48
5.4.2	La segnalazione certificata di inizio attività (SCIA).....	49
5.5	La concessione	50
5.6	I provvedimenti ablatori.....	51

Capitolo 6 Il procedimento amministrativo

6.1	Nozione.....	52
6.2	I principi del procedimento.....	52
6.3	Le fasi del procedimento	53
6.4	Il responsabile del procedimento	53
6.4.1	Il ruolo del responsabile.....	53
6.4.2	I compiti del responsabile	54
6.5	La comunicazione di avvio del procedimento.....	54
6.6	Il preavviso di rigetto.....	55
6.7	La conclusione del procedimento.....	56
6.7.1	La disciplina dei termini.....	56
6.7.2	L'inosservanza del termine e il potere sostitutivo	57
6.8	Il silenzio della Pubblica Amministrazione	58
6.8.1	Concetti generali.....	58
6.8.2	Il silenzio assenso.....	59
6.8.3	Il silenzio procedimentale	61
6.8.4	Il silenzio rigetto o diniego.....	61
6.8.5	Il silenzio inadempimento (o rifiuto)	61
6.8.6	I rimedi avverso il silenzio amministrativo	62
6.9	La conferenza di servizi	62
6.9.1	Le tipologie di conferenze di servizi	62
6.9.2	Le modalità di svolgimento della conferenza di servizi.....	63
6.10	Gli accordi procedurali (o integrativi) e gli accordi sostitutivi.....	64
6.11	Gli accordi fra Pubbliche Amministrazioni.....	65
6.12	Gli accordi di programma.....	65

Capitolo 7 Documentazione amministrativa e Codice dell'Amministrazione digitale (CAD)

7.1	Documento e soggetti destinatari nel Testo Unico.....	67
7.2	Il certificato quale atto amministrativo	68
7.2.1	Nozione	68
7.2.2	Tipologie	68
7.2.3	Validità.....	69
7.3	Le autocertificazioni.....	69
7.3.1	Funzione, tipologie e validità	69
7.3.2	La dichiarazione sostitutiva di certificazioni.....	70
7.3.3	La dichiarazione sostitutiva di atti di notorietà.....	70
7.3.4	L'obbligo della sottoscrizione.....	71
7.3.5	I controlli.....	71

7.4	L'acquisizione diretta dei documenti	72
7.5	La "decertificazione" nel rapporto tra amministrazioni pubbliche e cittadini	73
7.6	Gli altri istituti di semplificazione	74
7.7	Il Codice dell'Amministrazione Digitale	75
7.7.1	Ambito di applicazione	75
7.7.2	Norme generali per l'uso delle TIC nell'azione amministrativa	75
7.8	L'organizzazione digitale della Pubblica Amministrazione	77
7.8.1	Il Dipartimento per la trasformazione digitale	77
7.8.2	L'Agenzia per l'Italia digitale (AgID)	77
7.8.3	Il Difensore Civico per il digitale	78
7.8.4	Il Piano Triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione	79
7.8.5	L'Ufficio per la Transizione Digitale (UTD) e il Responsabile per la transizione digitale (RTD)	79
7.9	I diritti e la Carta della cittadinanza digitale	80
7.10	Il Sistema pubblico di identità digitale (SPID)	80
7.11	Il Sistema pubblico di connettività (SPC)	81
7.12	La firma digitale	81
7.13	Il documento informatico	82
7.13.1	Validità ed efficacia probatoria	82
7.13.2	Copie informatiche e/o analogiche di documenti	82
7.13.3	Gestione, conservazione ed esibizione dei documenti digitali	84
7.14	La posta elettronica certificata e il domicilio digitale	84
7.14.1	La Posta Elettronica Certificata (PEC)	84
7.14.2	Il domicilio digitale	85
7.15	La Piattaforma Digitale Nazionale Dati (PDND)	86
7.16	Sistemi di Intelligenza Artificiale nella Pubblica Amministrazione: quadro normativo	86

Capitolo 8 La patologia dell'atto amministrativo

8.1	Gli stati patologici e l'invalidità dell'atto	88
8.1.1	Gli stati patologici dell'atto	88
8.1.2	La disciplina dell'invalidità	88
8.2	La nullità dell'atto	89
8.2.1	Il regime giuridico della nullità	89
8.2.2	La carenza di potere	89
8.2.3	Nullità e inesistenza	90
8.3	L'annullabilità dell'atto	90
8.3.1	I vizi di legittimità	90
8.3.2	L'incompetenza relativa	91
8.3.3	L'eccesso di potere	91
8.3.4	La violazione di legge e la mera irregolarità	92
8.3.5	La riemissione di provvedimenti annullati per vizi di atti endoprocedimentali	93
8.4	L'istituto dell'autotutela	93
8.5	L'autotutela decisoria	94
8.5.1	Gli atti di ritiro	94
8.5.2	Gli atti di convalescenza	95
8.5.3	Gli atti di conservazione	96

Capitolo 9 L'accesso ai documenti amministrativi

9.1	Il diritto di accesso e il suo oggetto	97
-----	--	----

9.2	I titolari del diritto di accesso	97
9.3	I soggetti obbligati a consentire l'accesso	98
9.4	I limiti al diritto di accesso	99
9.5	La richiesta di accesso: modalità e tipologie	100
9.6	La tutela del diritto di accesso	101
9.6.1	Le forme alternative: giurisdizionale e giustiziale.....	101
9.6.2	Il ricorso al Tribunale Amministrativo Regionale.....	101
9.6.3	Tutela giustiziale: il Difensore civico e la Commissione per l'accesso ai documenti.....	102
9.6.4	Il riesame della richiesta di accesso.....	102
9.7	L'accesso civico	103
9.7.1	Profili generali, limiti e differenze con il diritto di accesso.....	103
9.7.2	Modalità di esercizio dell'accesso civico	105

Capitolo 10 Trasparenza e anticorruzione

10.1	Quadro normativo e definizione del concetto di corruzione.....	106
10.2	Soggetti e ruoli della strategia di prevenzione.....	107
10.2.1	Soggetti della strategia di prevenzione a livello nazionale.....	107
10.2.2	Soggetti della strategia di prevenzione a livello decentrato	107
10.3	L'Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC): composizione e attribuzioni	108
10.4	Il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)	110
10.5	Gli strumenti operativi per la lotta alla corruzione	111
10.5.1	Il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA)	111
10.5.2	Il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT).....	111
10.6	La trasparenza dell'attività amministrativa.....	112
10.6.1	La trasparenza in funzione di prevenzione della corruzione.....	112
10.6.2	Ambito soggettivo del decreto trasparenza	113
10.6.3	Ambito oggettivo: gli obblighi di pubblicazione per finalità di trasparenza	113
10.6.4	Gli obblighi di pubblicazione: vigilanza e procedimento sanzionatorio	114
10.7	Il sistema di vigilanza delle norme anticorruzione.....	115
10.8	Misure di prevenzione della corruzione: il Codice di comportamento	115
10.9	Ulteriori misure di contrasto alla corruzione nel pubblico impiego	116
10.9.1	La rotazione del personale addetto alle aree a rischio di corruzione.....	116
10.9.2	L'astensione in caso di conflitto di interesse	116
10.9.3	Formazione in tema di anticorruzione.....	117
10.10	Le misure di contrasto alla corruzione nelle varie fasi del rapporto di lavoro.....	117
10.10.1	Trasparenza e anticorruzione nei concorsi pubblici e nelle procedure di selezione.....	117
10.10.2	Il dovere di esclusività del dipendente: la disciplina in tema di incompatibilità, cumulo di impieghi e incarichi (art. 53 D.Lgs. 165/2001)	118
10.10.3	Le disposizioni sull'inconferibilità degli incarichi e sulle incompatibilità (D.Lgs. 39/2013)	118
10.10.4	La cessazione del rapporto di lavoro e il divieto di <i>pantouflage</i> (cosiddette <i>revolving doors</i>).....	119

Capitolo 11 Il diritto alla riservatezza

11.1	Nozione.....	120
11.2	L'oggetto e la finalità della disciplina del Codice della privacy	120
11.3	Ambito oggettivo e territoriale di applicazione.....	121

11.4	Le principali definizioni in materia	121
11.5	I principi generali del trattamento dei dati	122
11.6	Il consenso al trattamento dei dati personali	123
11.7	Il trattamento dei dati personali	124
11.7.1	Il trattamento connesso a un compito di interesse pubblico	124
11.7.2	Il trattamento di categorie particolari di dati personali	125
11.7.3	Il trattamento dei dati genetici, biometrici e relativi alla salute	126
11.7.4	Il trattamento dei dati relativi a condanne penali e reati	126
11.7.5	Il trattamento dei dati in ambito pubblico	127
11.8	Le informazioni all'interessato	127
11.9	I diritti dell'interessato titolare dei dati	128
11.9.1	Le modalità per l'esercizio dei diritti dell'interessato	128
11.9.2	I diritti dell'interessato	128
11.9.3	Le limitazioni ai diritti dell'interessato	129
11.10	I soggetti interessati al trattamento	130
11.10.1	Il titolare e i contitolari del trattamento	130
11.10.2	Il responsabile del trattamento ed il suo rapporto con il titolare	131
11.10.3	Il Responsabile della protezione dei dati personali (RPD)	131
11.11	Ulteriori adempimenti da parte di titolari e responsabili del trattamento	132
11.12	Le Autorità di controllo	132
11.13	La tutela amministrativa e giurisdizionale	133

Capitolo 12 Controlli e responsabilità nella Pubblica Amministrazione

12.1	I controlli pubblici	135
12.2	La responsabilità per lesione di interessi legittimi	136
12.3	Gli elementi costitutivi dell'illecito della Pubblica Amministrazione	137
12.4	La responsabilità della Pubblica Amministrazione per lesione di diritti soggettivi	138
12.4.1	Responsabilità cd. aquiliana o extracontrattuale	138
12.4.2	Responsabilità contrattuale	138
12.4.3	Responsabilità precontrattuale	138
12.5	Ulteriori ipotesi di responsabilità della Pubblica Amministrazione	139
12.5.1	La responsabilità derivante da atto lecito	139
12.5.2	Il danno da ritardo	139
12.5.3	Il danno da disturbo	140
12.6	La tutela risarcitoria contro l'Amministrazione	140

Capitolo 13 Il sistema delle tutele

13.1	La tutela dei diritti e degli interessi	141
13.2	I ricorsi amministrativi	141
13.2.1	Caratteri generali	141
13.2.2	Tipologie	142
13.2.3	La definitività dell'atto	142
13.2.4	Profili procedurali	143
13.3	La tutela in sede giurisdizionale amministrativa	143
13.3.1	Il sistema di giurisdizione amministrativa	143
13.3.2	Il Codice del processo amministrativo e gli organi di giustizia amministrativa	144
13.3.3	La giurisdizione del giudice amministrativo	144
13.3.4	Profili formali	145
13.3.5	La sentenza	146

13.3.6	Le impugnazioni	147
13.3.7	La class action nei confronti delle amministrazioni pubbliche.....	147
13.4	La giurisdizione del giudice ordinario.....	148
13.5	Le giurisdizioni amministrative speciali	148

SEZIONE II DISCIPLINA DEL PUBBLICO IMPIEGO

Capitolo 1 La disciplina generale e l'instaurazione del rapporto di lavoro

1.1	Concetti introduttivi	150
1.2	Il rapporto di lavoro pubblico	150
1.2.1	Caratteristiche generali	150
1.2.2	La privatizzazione.....	151
1.3	Il sistema delle fonti	152
1.3.1	Le fonti pubblicistiche.....	152
1.3.2	La disciplina costituzionale.....	152
1.3.3	La disciplina legislativa.....	152
1.3.4	La disciplina applicabile agli enti locali	153
1.3.5	I livelli di contrattazione	154
1.3.6	Il contratto del comparto Funzioni locali.....	155
1.3.7	Il riparto fra i vari livelli di contrattazione	155
1.4	La gestione delle risorse umane e l'adozione del PIAO (Piano integrato di attività e di organizzazione).....	156
1.4.1	Finalità e ambito soggettivo	156
1.4.2	I contenuti del PIAO	157
1.5	Le procedure di reclutamento e l'instaurazione del rapporto di lavoro.....	160
1.5.1	L'obbligo del concorso pubblico previsto dalla Costituzione.....	160
1.5.2	Le procedure alternative: stabilizzazioni, selezioni da elenchi, formazioni di elenchi di idonei e portale InPA	161
1.5.3	L'avviamento a selezione e le assunzioni obbligatorie.....	162
1.5.4	L'instaurazione del rapporto di lavoro	162
1.6	Il lavoro a tempo indeterminato e l'utilizzo di forme flessibili dell'attività lavorativa.....	164
1.6.1	Il lavoro subordinato a tempo indeterminato	164
1.6.2	Il lavoro flessibile	165
1.7	L'ordinamento professionale	166
1.7.1	Le aree professionali.....	166
1.7.2	Gli incarichi di Elevata Qualificazione (EQ)	167
1.7.3	Le progressioni	169

Capitolo 2 Lo svolgimento del rapporto di lavoro

2.1	Concetti introduttivi	170
2.2	I diritti patrimoniali dei dipendenti	170
2.3	I diritti non patrimoniali dei dipendenti	170
2.3.1	Il diritto allo svolgimento delle mansioni proprie	170
2.3.2	Il diritto all'ufficio o al posto di lavoro	172
2.3.3	I diritti sindacali	172
2.3.4	Il diritto alla salute e sicurezza nel luogo di lavoro	172
2.3.5	Il diritto alla sospensione dell'attività lavorativa.....	172
2.3.6	Il diritto allo studio	173
2.3.7	Il diritto alle assenze	174

2.3.8	Il diritto a fruire dell'aspettativa	176
2.3.9	Diritto all'integrazione nell'ambiente di lavoro	176
2.4	I doveri dei dipendenti	177
2.4.1	Disciplina generale	177
2.4.2	Il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici	178
2.4.3	Gli obblighi del dipendente nel CCNL Funzioni locali.....	180
2.5	L'attività lavorativa in modalità agile o come lavoro da remoto	180
2.5.1	Il lavoro agile e le differenze con il telelavoro.....	180
2.5.2	La disciplina e le tutele	181
2.5.3	Lo smart working nelle amministrazioni pubbliche.....	182
2.6	Mutamenti nel rapporto di lavoro	183
2.6.1	Nozione di mobilità	183
2.6.2	La mobilità volontaria (o individuale)	184
2.6.3	La mobilità obbligatoria (individuale o collettiva)	185
2.6.4	Il comando, il distacco e il collocamento fuori ruolo	186

Capitolo 3 Il sistema di gestione delle *performance*

3.1	Il Sistema di misurazione e di valutazione	187
3.2	Le strutture e i soggetti coinvolti	188
3.2.1	Quadro d'insieme	188
3.2.2	Gli organismi indipendenti di valutazione (OIV).....	189
3.3	Il ciclo della <i>performance</i>	189
3.4	Gli obiettivi di <i>performance</i>	190
3.5	Il Piano della <i>performance</i> , la Relazione annuale e il PIAO.....	190
3.6	Il trattamento accessorio collegato alla <i>performance</i>	191

Capitolo 4 Profili di responsabilità del dipendente

4.1	I riferimenti costituzionali.....	192
4.2	I profili di responsabilità.....	192
4.3	La responsabilità civile	193
4.3.1	Disciplina generale	193
4.3.2	La responsabilità extracontrattuale	193
4.3.3	Un modello di danno risarcibile: il danno da ritardo.....	194
4.3.4	La responsabilità precontrattuale e da comportamento scorretto	195
4.4	La responsabilità penale.....	196
4.4.1	Quadro normativo	196
4.4.2	Le misure di carattere patrimoniale	196
4.5	La responsabilità amministrativo-contabile	197
4.5.1	Responsabilità amministrativa e danno d'immagine	197
4.5.2	Il danno da disservizio	197
4.5.3	L'azione di responsabilità	197
4.5.4	La responsabilità degli agenti contabili.....	199

Capitolo 5 La responsabilità disciplinare, i codici di comportamento e il codice disciplinare


5.1	Nozione e norme di riferimento.....	200
5.2	La legislazione nazionale.....	200
5.3	I codici di comportamento.....	201
5.3.1	Principi generali.....	201
5.3.2	Obblighi di condotta.....	201

5.4	La contrattazione collettiva e il codice disciplinare.....	203
5.4.1	I contenuti del codice disciplinare.....	203
5.4.2	La pubblicità del codice disciplinare.....	204
5.5	La contestazione: nozione e principi.....	205
5.6	L'accessibilità agli atti istruttori	206

Capitolo 6 Il sistema sanzionatorio e la cessazione del rapporto di lavoro

6.1	Le sanzioni disciplinari senza licenziamento.....	207
6.1.1	I criteri di determinazione delle sanzioni.....	207
6.1.2	Le sanzioni applicabili.....	207
6.1.3	Determinazione concordata della sanzione.....	209
6.2	La cessazione del rapporto di lavoro e il licenziamento.....	210
6.2.1	Cause generali di cessazione del rapporto di lavoro.....	210
6.2.2	Il licenziamento con preavviso.....	210
6.2.3	Il licenziamento senza preavviso.....	212
6.3	Il procedimento disciplinare.....	213
6.3.1	Titolarità del potere disciplinare.....	213
6.3.2	Fasi del procedimento disciplinare dinanzi all'UPD.....	213
6.3.3	Il procedimento disciplinare accelerato.....	214
6.3.4	Il rapporto fra procedimento disciplinare e procedimento penale.....	215
6.4	La sospensione cautelare del dipendente.....	216

Capitolo 7	Le figure dirigenziali	
------------	------------------------------	---

Quesiti di verifica	
----------------------------------	---

Libro II Diritto del lavoro

Capitolo 1 Nozione e fonti del diritto del lavoro

1.1	Il diritto del lavoro	219
1.2	Le fonti di diritto internazionale e quelle dell'Unione europea.....	219
1.3	La Costituzione italiana.....	220
1.4	La legge ordinaria e quella regionale.....	221
1.5	L'autonomia collettiva e la contrattazione collettiva.....	222
1.6	Gli usi	223
1.7	L'autonomia individuale e il contratto di lavoro	223

Capitolo 2 Lavoro subordinato, autonomo e parasubordinazione

2.1	Il rapporto di lavoro subordinato.....	225
2.1.1	Riferimenti normativi.....	225
2.1.2	Gli elementi della subordinazione	225
2.1.3	Vincolo di subordinazione e beneficiario della prestazione.....	226
2.2	Il lavoro autonomo.....	226
2.2.1	Il contratto d'opera.....	226
2.2.2	Il lavoro autonomo nella disciplina della L. 81/2017.....	227

2.3	La parasubordinazione	228
2.3.1	Il riconoscimento normativo.....	228
2.3.2	La revisione operata dal D.Lgs. 81/2015 e le modifiche del D.L. 101/2019	229
2.3.3	Il regime delle tutele applicabili	231
2.3.4	La certificazione.....	233
2.3.5	Esclusioni.....	233
2.4	Il lavoro su piattaforma digitale	234
2.4.1	La disciplina del lavoro su piattaforma.....	234
2.4.2	La Direttiva UE sul miglioramento delle condizioni nel lavoro mediante piattaforme digitali.....	237
2.5	Il lavoro accessorio e occasionale.....	238
2.5.1	Nozione e disciplina applicabile fino al D.L. 25/2017.....	238
2.5.2	Il Libretto Famiglia e il contratto di prestazione occasionale: disciplina generale	239

Capitolo 3 Il contratto individuale di lavoro

3.1	Nozione e parti	243
3.2	Requisiti soggettivi	243
3.2.1	La capacità del datore di lavoro	243
3.2.2	La capacità del lavoratore.....	244
3.2.3	Il lavoro dei minori	244
3.3	Gli elementi essenziali del contratto di lavoro.....	245
3.4	Gli elementi accidentali del contratto di lavoro.....	246
3.4.1	La condizione e il patto di prova.....	246
3.4.2	Il termine	247
3.5	Obbligo d'informazione sulle condizioni applicabili al rapporto di lavoro	248
3.6	Nullità e annullabilità del contratto di lavoro	250
3.7	La certificazione del contratto di lavoro	250
3.7.1	Le finalità dell'istituto e i soggetti certificatori	250
3.7.2	La procedura di certificazione.....	251

Capitolo 4 Luogo e tempo della prestazione

4.1	Il luogo della prestazione lavorativa: i criteri indicati dal codice civile	253
4.2	Il trasferimento.....	253
4.3	La trasferta e il distacco	255
4.4	L'orario di lavoro.....	257
4.4.1	Riferimenti normativi.....	257
4.4.2	Articolazione dell'orario di lavoro	257
4.4.3	Pause e riposi.....	258
4.4.4	Le festività infrasettimanali	259
4.4.5	Le ferie	259
4.4.6	Lavoro straordinario e lavoro supplementare.....	260
4.4.7	Il lavoro notturno	261

Capitolo 5 Mansioni, qualifiche e categorie

5.1	Le mansioni.....	263
5.1.1	Nozione di mansione	263
5.1.2	Il demansionamento	263
5.1.3	L'attribuzione di mansioni superiori e le variazioni contrattuali.....	264
5.2	Nozione di qualifica.....	265

5.3	Le categorie.....	265
5.3.1	Nozione.....	265
5.3.2	Categorie legali.....	265
5.3.3	Categorie contrattuali.....	267

Capitolo 6 Obblighi e diritti delle parti

6.1	La prestazione di lavoro e gli obblighi annessi.....	268
6.1.1	Elementi della prestazione.....	268
6.1.2	L'obbligo di diligenza.....	268
6.1.3	L'obbligo di obbedienza.....	269
6.1.4	L'obbligo di fedeltà.....	269
6.1.5	Gli obblighi in materia di sicurezza.....	270
6.2	I diritti e le tutele del lavoratore e delle lavoratrici.....	271
6.2.1	I diritti patrimoniali: la retribuzione.....	271
6.2.2	I diritti personali.....	274
6.2.3	Il lavoro della donna.....	275
6.2.4	Le invenzioni del prestatore di lavoro.....	277
6.3	Obblighi e poteri datoriali.....	277
6.3.1	I principali obblighi del datore di lavoro.....	277
6.3.2	Il potere direttivo.....	279
6.3.3	Il controllo a distanza del lavoratore.....	280
6.3.4	Il potere disciplinare.....	281
6.4	Intelligenza artificiale nel rapporto di lavoro e limiti ai poteri datoriali.....	282

Capitolo 7 Sospensione del rapporto di lavoro e tutela della genitorialità

7.1	La previsione dell'art. 2110 del codice civile.....	284
7.2	La sospensione per malattia e il periodo di comporto.....	284
7.3	L'infortunio sul lavoro.....	285
7.4	La malattia professionale.....	286
7.5	La tutela della genitorialità.....	286
7.5.1	Normativa di riferimento.....	286
7.5.2	Il congedo di maternità.....	286
7.5.3	Il congedo di paternità obbligatorio e alternativo.....	289
7.5.4	Congedo parentale e monoparentale.....	291
7.5.5	Il divieto di licenziamento della lavoratrice madre.....	292
7.6	Permessi per il lavoratore con disabilità e per l'assistenza a familiari disabili.....	293
7.7	Altre tipologie di permessi e congedi.....	295

Capitolo 8 Particolari tipologie di rapporto di lavoro

8.1	Introduzione.....	299
8.2	Il contratto di lavoro a tempo determinato.....	299
8.2.1	L'evoluzione legislativa.....	299
8.2.2	L'apposizione del termine e il ripristino delle causali.....	300
8.2.3	Le eccezioni al limite dei 24 mesi.....	302
8.2.4	Il regime delle proroghe e dei rinnovi. La prosecuzione di fatto del rapporto di lavoro.....	303
8.2.5	Limiti assunzionali.....	305
8.2.6	Diritti di precedenza.....	306
8.2.7	Decadenze e tutele.....	306

8.3	Il contratto di lavoro part-time.....	307
8.3.1	Forma e diritto di precedenza.....	307
8.3.2	Clausole elastiche, lavoro straordinario e supplementare.....	308
8.3.3	Diritto e priorità nella trasformazione del rapporto di lavoro.....	309
8.4	Il lavoro intermittente.....	311
8.5	L'apprendistato.....	312
8.5.1	Nozione e distinzioni.....	312
8.5.2	Durata, numero massimo di assunzioni e standard formativi.....	315
8.6	Tirocini formativi e di orientamento.....	315
8.6.1	Disciplina generale.....	315
8.6.2	La miniriforma dei tirocini extracurricolari.....	318
8.7	La somministrazione di lavoro.....	318
8.7.1	Nozione e caratteristiche.....	318
8.7.2	Limiti all'utilizzo di lavoratori somministrati.....	319
8.7.3	Il vincolo della solidarietà.....	321
8.7.4	Disciplina del rapporto di lavoro.....	321
8.7.5	Somministrazione irregolare.....	326
8.7.6	Sanzioni.....	326
8.8	L'appalto.....	327
8.8.1	Appalto genuino ed intermediazione illecita.....	327
8.8.2	Le clausole sociali.....	329
8.8.3	Il vincolo della solidarietà.....	329
8.8.4	Regime sanzionatorio.....	330
8.9	Il lavoro familiare.....	332
8.10	Altri rapporti di lavoro speciali.....	334
8.10.1	Il lavoro a domicilio.....	334
8.10.2	Il lavoro domestico.....	335
8.10.3	Il portierato.....	335
8.10.4	Il lavoro sportivo.....	336
8.10.5	Il telelavoro.....	338
8.10.6	Il lavoro agile o <i>smart working</i>	339

Capitolo 9 La cessazione del rapporto di lavoro

9.1	Le cause della cessazione del rapporto di lavoro.....	343
9.2	Il recesso delle parti.....	343
9.3	Le dimissioni del lavoratore.....	344
9.3.1	Le modalità di presentazione delle dimissioni.....	344
9.3.2	Le dimissioni per giusta causa.....	344
9.3.3	Le dimissioni per fatti concludenti.....	345
9.4	Il licenziamento individuale.....	347
9.4.1	La procedura applicabile: l'obbligo della forma scritta e le ipotesi di nullità.....	347
9.4.2	La disciplina dell'impugnazione.....	348
9.4.3	Gli effetti del licenziamento e la disciplina applicabile dopo la legge Fornero.....	349
9.4.4	La disciplina del licenziamento nel contratto a tutele crescenti (D.Lgs. 23/2015).....	351
9.5	Il licenziamento collettivo.....	355

Capitolo 10 Il sistema di garanzie a tutela del lavoratore

10.1	Il privilegio.....	357
------	--------------------	-----

10.2	Transazioni, rinunce e quietanze a saldo	357
10.3	Il regime di prescrizione per i diritti derivanti dal rapporto di lavoro.....	358
10.4	La decadenza	360
10.5	Il trasferimento d'azienda.....	360
10.5.1	Nozione ed effetti del trasferimento	360
10.5.2	Trasferimento di ramo di azienda.....	361
10.5.3	Termine di decadenza per l'impugnazione del trasferimento d'azienda.....	361

Capitolo 11 Le controversie di lavoro: istituti processuali e conciliativi

11.1	Le controversie oggetto del processo del lavoro.....	363
11.2	La competenza giurisdizionale	364
11.3	Mutamento del rito	364
11.4	Caratteristiche e fasi del rito del lavoro	365
11.5	Gli strumenti deflattivi del contenzioso.....	367
11.5.1	La conciliazione facoltativa	367
11.5.2	Conciliazione preventiva in caso di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo.....	367
11.5.3	Conciliazione facoltativa a "tutele crescenti"	368
11.5.4	Risoluzione arbitrale della controversia	369
11.5.5	Altre modalità di conciliazione e arbitrato.....	369
11.5.6	Le clausole compromissorie.....	370
11.6	Il rito Fornero per le controversie in tema di licenziamenti	371
11.7	Il superamento del rito Fornero	371

Capitolo 12 Il diritto sindacale, la contrattazione collettiva e lo sciopero

12.1	Nozione di diritto sindacale e disciplina costituzionale dei sindacati.....	374
12.2	La libertà sindacale e lo Statuto dei lavoratori	375
12.3	La repressione della condotta antisindacale	377
12.4	La contrattazione collettiva.....	377
12.5	Il diritto di sciopero	378
12.5.1	Nozione e titolarità del diritto	378
12.5.2	Tipologie ed effetti dello sciopero.....	379
12.6	Lo sciopero nei servizi pubblici essenziali	380
12.7	La serrata	381

Capitolo 13 La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.....

Capitolo 14 Attività ispettiva e di vigilanza in materia di lavoro.....

Quesiti di verifica.....

Libro III Legislazione sociale

Capitolo 1 Le fonti della legislazione sociale

1.1	Nozioni introduttive	385
1.2	Le fonti costituzionali	386
1.3	Le fonti legislative	387

1.4	La normativa statale e regionale.....	388
1.5	La contrattazione collettiva e il <i>welfare</i> aziendale	389
1.5.1	Il ruolo della contrattazione collettiva	389
1.5.2	La contrattazione integrativa e il <i>welfare</i> aziendale.....	390

Capitolo 2 Il sistema giuridico della previdenza sociale

2.1	Il rapporto giuridico previdenziale	392
2.2	I soggetti del rapporto	392
2.3	Natura giuridica del rapporto	393
2.4	Costituzione del rapporto giuridico previdenziale	393
2.5	Oggetto del rapporto previdenziale.....	393
2.6	Rapporti preliminari al sorgere del rapporto previdenziale	395
2.6.1	L'atto di ammissione al godimento delle prestazioni previdenziali	395
2.6.2	Ulteriori obblighi preliminari in capo all'ente previdenziale.....	395
2.6.3	Obblighi del datore di lavoro.....	396
2.7	Specie e funzione delle prestazioni previdenziali	397

Capitolo 3 Il rapporto giuridico contributivo

3.1	I contributi previdenziali e i soggetti tenuti al loro pagamento.....	398
3.2	Natura giuridica dell'obbligazione contributiva	398
3.3	Il principio dell'automaticità delle prestazioni.....	399
3.4	Inquadramento dei datori di lavoro ai fini della contribuzione.....	399
3.5	I vari tipi di contributi	400
3.5.1	I contributi obbligatori	400
3.5.2	I contributi da riscatto	401
3.5.3	I contributi figurativi	402
3.5.4	I contributi volontari	403
3.6	Costituzione, quantificazione ed estinzione del rapporto contributivo.....	403
3.6.1	Il rapporto di lavoro come presupposto dell'obbligo contributivo e la sua quantificazione.....	403
3.6.2	Estinzione del rapporto contributivo	404
3.7	Omessa o irregolare contribuzione: profili sanzionatori	405
3.8	Il DURC (Documento unico di regolarità contributiva).....	406

Capitolo 4 La tutela per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS)

4.1	Origine ed evoluzione della tutela per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti.....	408
4.2	Fondamento e forme di realizzazione della tutela	408
4.3	Organizzazione della tutela previdenziale per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti	409
4.3.1	Disciplina generale	409
4.3.2	L'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO) per i lavoratori dipendenti: il Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (FPLD)	410
4.4	Le riforme del sistema pensionistico	410
4.4.1	Il controllo della spesa pubblica e le riforme del sistema previdenziale	410
4.4.2	La riforma Amato (1992).....	410
4.4.3	La riforma Dini (1995).....	410
4.4.4	La riforma Prodi (1997).....	412
4.4.5	La riforma Maroni (2005)	412
4.4.6	La riforma Prodi-Damiano (2007).....	412

4.4.7	La manovra finanziaria del 2010.....	413
4.4.8	Le manovre economiche del 2011.....	413
4.4.9	La riforma Monti-Fornero (2011).....	413

Capitolo 5 Le prestazioni previdenziali dell'Assicurazione Generale Obbligatoria (AGO)

5.1	Le prestazioni previdenziali erogate dall'Assicurazione Generale Obbligatoria: nozioni introduttive.....	416
5.2	I criteri di calcolo delle prestazioni previdenziali.....	416
5.3	L'invalidità lavorativa.....	417
5.3.1	Nozione di invalidità.....	417
5.3.2	L'assegno ordinario di invalidità.....	418
5.4	L'inabilità lavorativa.....	420
5.4.1	Nozione di inabilità.....	420
5.4.2	La pensione ordinaria di inabilità.....	420
5.4.3	L'indennità di accompagnamento.....	421
5.5	Assegno privilegiato di invalidità e pensione privilegiata di inabilità per cause di servizio.....	422
5.6	La pensione di vecchiaia e la pensione anticipata: nozioni introduttive.....	423
5.7	La pensione di vecchiaia.....	424
5.7.1	Requisiti per il conseguimento.....	424
5.7.2	La pensione di vecchiaia nel sistema contributivo puro (primo accredito contributivo decorrente dal 1° gennaio 1996).....	426
5.7.3	Deroghe ed eccezioni in materia di pensione di vecchiaia.....	427
5.8	La pensione anticipata.....	428
5.8.1	La disciplina generale.....	428
5.8.2	La pensione anticipata: da Quota 100 a Quota 103.....	429
5.8.3	La pensione Quota 41 per i lavoratori precoci.....	432
5.8.4	Il contratto di espansione.....	434
5.8.5	L'isopensione.....	434
5.8.6	L'assegno straordinario di solidarietà.....	435
5.9	La pensione di anzianità.....	436
5.10	Salvaguardia dei requisiti e deroghe alle regole di pensionamento di vecchiaia e anticipata.....	437
5.10.1	Lavoratori in possesso dei requisiti di età e/o contribuzione per il diritto alla pensione entro il 31 dicembre 2011.....	437
5.10.2	Lavoratrici in regime sperimentale, cd. "Opzione donna" (art. 1, co. 9, L. 243/2004).....	437
5.11	L'Anticipo Pensionistico (APE).....	439
5.11.1	Tipologie.....	439
5.11.2	L'APE sociale.....	440
5.12	La Rendita Integrativa Temporanea Anticipata (cd. RITA).....	442
5.13	Part-time incentivato per l'accompagnamento alla pensione.....	443
5.14	La pensione ai superstiti.....	444
5.14.1	Nozione.....	444
5.14.2	Tipologie e misure dei trattamenti previdenziali ai superstiti.....	444
5.14.3	Soggetti beneficiari.....	445
5.14.4	Indennità <i>una tantum</i> e indennità di morte.....	447
5.15	Procedimento di erogazione delle prestazioni pensionistiche.....	447
5.16	Il regime di prescrizione delle prestazioni pensionistiche.....	447

5.17	Il cumulo dei trattamenti pensionistici e tra pensione e redditi	448
5.17.1	Cumulo tra più pensioni	448
5.17.2	Cumulo della pensione con altri redditi	449
5.17.3	Pensione di inabilità e assegno ordinario di invalidità e cumulo con altri redditi... 450	
5.17.4	Pensione ai superstiti e cumulo con altri redditi.....	451

Capitolo 6 Meccanismi di integrazione della pensione

6.1	La ricostituzione della pensione	453
6.2	Supplemento di pensione e pensione supplementare.....	454
6.2.1	Il supplemento di pensione.....	454
6.2.2	Il supplemento facoltativo di pensione in favore dei giovani neo-assunti.....	455
6.2.3	La pensione supplementare	455
6.3	Trattamento minimo ed integrazione della pensione.....	457
6.4	Le maggiorazioni sulle pensioni.....	458
6.4.1	La maggiorazione sociale.....	458
6.4.2	La maggiorazione per familiari a carico.....	461
6.4.3	La maggiorazione per gli ex combattenti.....	461
6.4.4	La somma aggiuntiva (cd. quattordicesima mensilità).....	462
6.4.5	La nuova Pensione di cittadinanza (Pdc)	463
6.5	La perequazione automatica delle pensioni	465

Capitolo 7 Gli strumenti per la ricostruzione della posizione assicurativa e contributiva

7.1	Finalità degli strumenti predisposti dal legislatore.....	467
7.2	La ricongiunzione dei periodi assicurativi	467
7.2.1	Nozione	467
7.2.2	La ricongiunzione verso il Fondo Pensioni Lavoratori Dipendenti (art. 1 L. 29/1979)	468
7.2.3	La ricongiunzione in Fondi diversi dal FPLD (art. 2 L. 29/1979).....	468
7.2.4	La ricongiunzione per i liberi professionisti	469
7.3	La totalizzazione dei periodi assicurativi.....	470
7.3.1	Nozione e caratteristiche dell'istituto	470
7.3.2	Trattamenti pensionistici	470
7.4	Il cumulo pensionistico.....	471

Capitolo 8 Fondi e regimi speciali di previdenza

8.1	Generalità.....	473
8.2	Fondi sostitutivi dell'AGO	473
8.3	Forme esclusive dell'AGO.....	474
8.4	Fondi integrativi dell'AGO.....	474
8.5	Fondi esonerativi dall'AGO.....	475
8.6	Fondi confluiti da altri enti	476
8.7	L'Istituto Nazionale di Previdenza dei Giornalisti "Giovanni Amendola" (INPGI): il trasferimento delle funzioni all'INPS	477
8.8	Le Casse di previdenza dei liberi professionisti.....	478

Capitolo 9 La previdenza dei lavoratori autonomi

9.1	Le Gestioni dei lavoratori autonomi amministrate dall'INPS: Gestione speciale e Gestione separata	480
-----	---	-----

9.2	La Gestione speciale per agricoltori, artigiani e commercianti.....	480
9.3	La Gestione separata dei lavoratori autonomi	482
9.3.1	Finalità e soggetti tenuti all'iscrizione	482
9.3.2	La circoscritta operatività del principio di automaticità delle prestazioni.....	482
9.3.3	Le aliquote contributive e di computo	483
9.4	La previdenza nel lavoro occasionale.....	485
9.4.1	Disciplina generale	485
9.4.2	La disciplina introdotta con il D.L. 50/2017.....	486
9.5	La previdenza nei contratti di agenzia	487
9.6	Le prestazioni pensionistiche degli autonomi iscritti nelle Gestioni speciali	488
9.7	Prestazioni pensionistiche degli iscritti nella Gestione separata dell'INPS.....	489
9.7.1	Disciplina generale	489
9.7.2	La facoltà di computo	491
9.7.3	Il cumulo contributivo.....	491
9.7.4	La totalizzazione.....	491
9.7.5	La prosecuzione volontaria	492
9.7.6	Il riscatto	492
9.8	L'indennizzo per i commercianti che cessano l'attività.....	493

Capitolo 10 La tutela previdenziale nel lavoro flessibile

10.1	Tutele previdenziali nella somministrazione di lavoro	495
10.1.1	Disciplina generale	495
10.1.2	Le prestazioni previdenziali	495
10.1.3	L'indennità di disponibilità	496
10.2	Tutele previdenziali nell'appalto	496
10.2.1	Disciplina generale	496
10.2.2	La disciplina del cambio appalto	497
10.3	Tutele previdenziali nel distacco del lavoratore	497
10.3.1	Disciplina generale	497
10.3.2	Le forme di previdenza sociale per i lavoratori italiani trasferiti in Paesi extracomunitari.....	498
10.4	Tutele previdenziali nel lavoro a tempo parziale	498
10.5	Tutele previdenziali nel contratto di apprendistato.....	500
10.6	Tutele previdenziali nel lavoro a domicilio	500
10.7	Tutele previdenziali nel lavoro intermittente	501
10.8	Tutele previdenziali nel lavoro domestico.....	501

Capitolo 11 La tutela per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali

11.1	Origine e fondamento della tutela per gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.....	503
11.2	L'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro: presupposti e soggetti del rapporto	505
11.3	L'INAIL: l'istituto assicuratore.....	506
11.4	I lavoratori: i soggetti assicurati	506
11.4.1	Disciplina generale	506
11.4.2	Le prestazioni per i lavoratori migranti	507
11.5	Il datore di lavoro: il soggetto obbligato all'assicurazione	508
11.5.1	Criteri di individuazione del soggetto obbligato.....	508
11.5.2	Gli adempimenti del datore di lavoro ai fini contributivi.....	510
11.5.3	L'abolizione del Registro infortuni e il Cruscotto infortuni.....	511

11.6	Il presupposto oggettivo alla tutela infortunistica: le lavorazioni pericolose	512
11.7	La contribuzione	515
11.7.1	Settore industria	515
11.7.2	Settore agricoltura	516
11.8	Oggetto dell'assicurazione: infortunio sul lavoro e malattia professionale	517
11.8.1	Nozione ed elementi essenziali	517
11.8.2	L'evento lesivo	517
11.8.3	La causa violenta	517
11.8.4	L'occasione di lavoro e la classificazione dei rischi	518
11.8.5	I danni conseguenti all'infortunio: in particolare il danno biologico	519
11.8.6	Il danno differenziale	521
11.9	L'infortunio <i>in itinere</i>	523
11.9.1	Definizione	523
11.9.2	Campo di applicazione oggettivo	524
11.9.3	Indennizzabilità dell'infortunio <i>in itinere</i>	525
11.9.4	Gli infortuni <i>in itinere</i> non indennizzabili	526
11.10	La malattia professionale	527
11.10.1	Origine e nozione generale	527
11.10.2	Decorrenza e presupposti della malattia professionale	528
11.10.3	Obblighi e diritti del lavoratore	528
11.10.4	Obblighi del datore di lavoro	529
11.11	Le prestazioni previdenziali	530
11.12	Le prestazioni economiche	530
11.12.1	Onere delle prestazioni economiche	530
11.12.2	L'indennità giornaliera per inabilità temporanea	531
11.12.3	La rendita diretta per inabilità permanente	532
11.12.4	La rendita ai superstiti e l'assegno <i>una tantum</i> in caso di morte	532
11.12.5	L'assegno di incollocabilità	534
11.12.6	L'assegno continuativo mensile ai superstiti e di assistenza personale continuativa	535
11.12.7	La rendita di passaggio	536
11.12.8	Pagamento, rivalutazione e revisione della rendita	537
11.13	Le prestazioni di tipo assistenziale	537
11.14	Le prestazioni sanitarie, protesiche, riabilitative e cure termali	538
11.15	Le prestazioni di reinserimento sociale e lavorativo	538
11.16	Il Fondo di sostegno per le famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro	540
11.17	Il Fondo per le vittime dell'amianto	541

Capitolo 12 Il trattamento di fine rapporto (TFR)

12.1	Dall'indennità di anzianità al trattamento di fine rapporto	542
12.2	La retribuzione come base di calcolo del TFR	543
12.3	La rivalutazione degli accantonamenti	543
12.4	Il fondo per l'erogazione del TFR	544
12.5	Le anticipazioni	544
12.6	La devoluzione ai superstiti e i diritti del coniuge divorziato	545
12.7	La tutela del lavoratore in caso di insolvenza del datore e il Fondo di garanzia	546
12.8	Il TFR nel pubblico impiego	547

Capitolo 13 La previdenza complementare

13.1 Dalla previdenza pubblica alla previdenza privata complementare	550
13.2 Caratteri generali, forme e vigilanza	550
13.3 Le fonti di finanziamento	551
13.4 TFR e fondi per la pensione complementare.....	551
13.4.1 Profili evolutivi.....	551
13.4.2 Le modalità di conferimento del TFR ai fondi previdenziali	552
13.5 Il contributo di solidarietà.....	553
13.6 La previdenza complementare per i dipendenti pubblici.....	553
13.7 Il regime fiscale della previdenza complementare	554

Capitolo 14 Le provvidenze economiche a favore dei lavoratori e delle loro famiglie

14.1 Le politiche per la famiglia	555
14.1.1 Quadro generale.....	555
14.1.2 Gli indicatori della situazione economica.....	556
14.2 L'assegno unico e universale per i figli a carico.....	557
14.2.1 Caratteri generali.....	557
14.2.2 I beneficiari dell'assegno e i requisiti soggettivi del richiedente	559
14.2.3 I criteri per la determinazione dell'assegno e la maggiorazione mensile.....	560
14.2.4 La modalità di presentazione della domanda e l'erogazione del beneficio	561
14.2.5 L'Osservatorio nazionale per l'assegno unico e universale.....	562
14.3 L'assegno di maternità	563
14.3.1 L'assegno del Comune	563
14.3.2 L'assegno di maternità per lavori atipici e discontinui	564
14.4 L'assegno per il congedo matrimoniale.....	566
14.5 Altre provvidenze a favore della famiglia.....	567
14.6 Supporto alla Formazione e al Lavoro (SFL) e Assegno di Inclusione (AdI).....	571
14.6.1 Descrizione delle nuove misure di inclusione sociale	571
14.6.2 I requisiti AdI	572
14.6.3 L'obbligo di comunicare le variazioni e regime sanzionatorio	574
14.6.4 Il patto di attivazione digitale	575
14.6.5 Il percorso di inclusione sociale e lavorativa.....	576
14.6.6 Offerta di lavoro congrua	578
14.6.7 Decadenza dal beneficio.....	579
14.7 Il Reddito di libertà per le donne vittime di violenza	580

Capitolo 15 Le tutele in costanza del rapporto di lavoro e gli ammortizzatori sociali

15.1 Il sistema degli ammortizzatori sociali	582
15.2 Disposizioni comuni alle integrazioni salariali ordinarie e straordinarie	582
15.3 La Cassa Integrazione Ordinaria (CIGO).....	585
15.4 La Cassa Integrazione Straordinaria (CIGS).....	585
15.5 La Cassa Integrazione Guadagni in Deroga (CIGD)	587
15.6 Trattamenti straordinari di integrazione salariale	588
15.6.1 Trattamento di sostegno al reddito in favore dei lavoratori dipendenti da imprese operanti in aree di crisi industriale complessa	588
15.6.2 CIGS per riorganizzazione o crisi aziendale complesse.....	588
15.6.3 CIGS per le imprese di interesse strategico nazionale	589
15.6.4 CIGS per cessazione di attività.....	589
15.6.5 CIGS per transizione occupazionale.....	590

15.7	Condizionalità e formazione.....	591
15.8	Integrazione salariale con clausole di solidarietà.....	591
15.8.1	I contratti di solidarietà difensivi.....	591
15.8.2	I contratti di espansione.....	593
15.9	I Fondi di solidarietà bilaterali e il Fondo di integrazione salariale (FIS).....	595

Capitolo 16 Le misure di sostegno del reddito nelle ipotesi di cessazione del rapporto di lavoro

16.1	La tutela della disoccupazione dall'ASpI alle riforme del Jobs Act.....	598
16.2	La Nuova prestazione di Assicurazione sociale per l'Impiego (NASpI).....	598
16.3	L'indennità di disoccupazione agricola.....	604
16.4	L'indennità di disoccupazione per i lavoratori con rapporto di collaborazione coordinata (DIS-COLL).....	604
16.5	L'Assegno di ricollocazione (AdR).....	606
16.6	ALAS e Indennità di discontinuità per i lavoratori dello spettacolo.....	608
16.7	Il sostegno al reddito in favore dei lavoratori socialmente utili.....	610

Quesiti di verifica..... 

Libro IV

Legislazione in materia di politiche del lavoro e servizi per l'impiego

SEZIONE I POLITICHE DEL LAVORO

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

1.1	Definizione e caratteristiche delle politiche del lavoro.....	615
1.1.1	Nozione e finalità.....	615
1.1.2	Funzioni sociali.....	615
1.2	Le politiche attive e passive.....	616
1.2.1	Distinzioni.....	616
1.2.2	Le politiche attive.....	617
1.2.3	Le politiche passive.....	618
1.3	Cenni sull'evoluzione del mercato del lavoro in Italia.....	619
1.3.1	I primi provvedimenti di superamento del monopolio pubblico.....	619
1.3.2	La riforma Biagi.....	620
1.3.3	Il Jobs Act e i successivi decreti attuativi.....	621
1.3.4	Il decreto dignità.....	622
1.4	Il PNRR e le politiche per il lavoro.....	622
1.4.1	La necessità di un cambiamento.....	622
1.4.2	Obiettivi strategici della riforma.....	623
1.4.3	Il Piano Nazionale Nuove Competenze (PNC).....	624
1.4.4	Il Programma Garanzia di occupabilità dei lavoratori (GOL).....	626
1.4.5	Il Sistema duale.....	627
1.4.6	Il Fondo Nuove Competenze (FNC).....	628
1.5	Il sistema degli ammortizzatori sociali.....	629

1.6	La sperimentazione del reddito minimo	630
1.6.1	Il quadro europeo.....	630
1.6.2	Le misure adottate in Italia.....	631

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

2.1	Nozione di incentivo	633
2.2	L'individuazione dei possibili beneficiari	634
2.3	I principi generali della normativa europea.....	635
2.3.1	Il divieto di aiuti di Stato.....	635
2.3.2	Il regime <i>de minimis</i>	635
2.4	I principi generali nella normativa nazionale	636
2.4.1	Le disposizioni del D.Lgs. 150/2015.....	636
2.4.2	L'incremento occupazionale netto.....	638
2.4.3	Il cumulo dei periodi.....	639
2.4.4	Il tardivo invio della comunicazione obbligatoria	639
2.4.5	Gli obblighi di regolarità contributiva	640
2.5	La portabilità dell'esonero nelle vicende circolatorie del contratto	641
2.5.1	La cessione del contratto	641
2.5.2	Il lavoro in somministrazione	642
2.5.3	L'appalto di servizi	643
2.5.4	L'apprendistato.....	643
2.6	La continuità dopo la crisi: il fenomeno del workers buyout.....	643

Capitolo 3 Le principali agevolazioni per le assunzioni

3.1	Inquadramento generale.....	645
3.2	Bonus "più assunti meno paghi".....	645
3.3	A agevolazioni per l'assunzione di lavoratrici svantaggiate.....	646
3.3.1	Bonus assunzione donne (Legge Fornero).....	646
3.3.2	Bonus donne (decreto coesione).....	647
3.4	Assunzione agevolata di donne vittime di violenza	648
3.5	Gli incentivi all'occupazione giovanile.....	648
3.5.1	Disoccupazione giovanile, soggetti inattivi e NEET.....	648
3.5.2	Le misure adottate in ambito europeo.....	649
3.5.3	Assunzione agevolata dei giovani "under 30"	650
3.5.4	Bonus giovani "under 35" (decreto coesione)	650
3.5.5	Bonus ZES (decreto coesione).....	652
3.5.6	Bonus assunzioni nella legge bilancio 2026.....	652
3.6	Ulteriori incentivi	653
3.7	Assunzioni agevolate in sostituzione di assenti per congedo di maternità.....	655
3.8	Benefici contributivi per l'assunzione di persone detenute o internate	656
3.9	Premialità contributiva di parità	657
3.10	Il Codice degli Incentivi.....	657

Capitolo 4 Il collocamento mirato e gli incentivi a tutela della disabilità

4.1	Quadro normativo di riferimento	659
4.2	Il collocamento mirato	661
4.2.1	I soggetti beneficiari	661
4.2.2	Le quote di riserva	662
4.2.3	Modalità di calcolo delle quote di riserva.....	662

4.2.4	Compensazioni territoriali.....	663
4.2.5	Sospensioni, esclusioni ed esoneri	663
4.3	Le procedure di assunzione	665
4.3.1	Disciplina generale	665
4.3.2	L'assunzione mediante chiamata nominativa	665
4.3.3	L'assunzione mediante avviamento al lavoro.....	666
4.3.4	L'assunzione mediante concorso con riserva.....	666
4.3.5	L'assunzione con stipula di convenzioni	666
4.4	Disposizioni specifiche per il pubblico impiego	670
4.5	Incentivi per l'assunzione di persone con disabilità	671
4.5.1	Natura dell'incentivo.....	671
4.5.2	Lavoratori per i quali spetta l'incentivo.....	672
4.5.3	I rapporti incentivati.....	673
4.5.4	Requisiti per la fruibilità dell'incentivo	673
4.5.5	La durata del beneficio.....	674
4.5.6	Coordinamento con altri incentivi	675
4.5.7	Esclusioni, oneri e compensazioni.....	675
4.6	Il Fondo per il diritto al lavoro delle persone con disabilità	676
4.7	Il Fondo Unico per l'inclusione delle persone con disabilità	676
4.8	Incentivi per le startup a vocazione sociale e lavoratori con disturbo dello spettro autistico	677





Capitolo 5 Assunzioni agevolate di percettori di sostegno al reddito e di misure di inclusione sociale

5.1	Incentivo per assunzioni di percettori di NASpI	678
5.2	Incentivo per assunzioni di percettori di CIGS	679
5.3	L'Accordo di transizione occupazionale e gli incentivi previsti.....	679
5.4	L'Accordo di ricollocazione e gli incentivi previsti.....	680
5.5	L'apprendistato professionalizzante: incentivi ordinari e per l'assunzione di lavoratori beneficiari di ammortizzatori	681
5.5.1	Incentivi ordinari.....	681
5.5.2	Regime contributivo dei lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione o di trattamento straordinario di integrazione salariale	682
5.6	Gli incentivi per l'assunzione di percettori dell'Assegno di inclusione (Adi) o del Supporto per la formazione e il lavoro (Sfl).....	683
5.6.1	L'incentivo in favore dei datori di lavoro privati.....	683
5.6.2	L'incentivo riconosciuto alle Agenzie per il lavoro e agli altri enti autorizzati all'attività di intermediazione	684
5.6.3	L'incentivo all'autoimpiego e all'autoimprenditorialità	685
5.6.4	Regole comuni di accesso agli incentivi.....	685

Capitolo 6 Le nuove misure di inclusione sociale e lavorativa

6.1	Le nuove misure di inclusione sociale.....	687
6.1.1	Dal reddito di cittadinanza alle nuove misure di inclusione	687
6.1.2	L'Assegno di inclusione.....	688
6.1.3	Il Supporto per la formazione e il lavoro.....	690
6.2	Il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL).....	691

SEZIONE II SERVIZI PER L'IMPIEGO

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

Libro V

I contratti pubblici

Capitolo 1 I contratti della Pubblica Amministrazione

1.1 L'attività di diritto privato della Pubblica Amministrazione.....	695
1.1.1 L'autonomia negoziale delle amministrazioni pubbliche	695
1.1.2 Contratti attivi e passivi.....	695
1.2 Le fonti della contrattualistica pubblica	696
1.3 L'obbligo dell'evidenza pubblica.....	696
1.4 Le norme di derivazione europea.....	697
1.4.1 I principi desumibili dai Trattati.....	697
1.4.2 Le direttive	698

Capitolo 2 Il D.Lgs. 36/2023, Codice dei contratti pubblici

2.1 Il nuovo Codice dei contratti pubblici. Struttura ed entrata in vigore.....	700
2.1.1 La struttura.....	700
2.1.2 Entrata in vigore ed efficacia del nuovo Codice	702
2.2 Ambito di applicazione.....	703
2.3 Le soglie di rilevanza europea. Il calcolo dell'importo stimato degli appalti. I contratti misti.....	704
2.4 I principi	705
2.5 La digitalizzazione: l'ecosistema nazionale di approvvigionamento digitale	706
2.6 Il RUP, Responsabile unico del progetto	708

Capitolo 3 Il ciclo di vita dei contratti pubblici

3.1 La programmazione.....	710
3.2 La progettazione	710
3.2.1 La documentazione pre-progettuale: Quadro esigenziale, DIP, DOCFAP	711
3.2.2 Il progetto di fattibilità tecnica ed economica	712
3.2.3 Il progetto esecutivo.....	712
3.3 Le fasi delle procedure di affidamento.....	713
3.3.1 La decisione di contrarre	713
3.3.2 Le procedure di selezione.....	713
3.3.3 Aggiudicazione	714
3.3.4 Stipula	714
3.3.5 Esecuzione.....	715
3.4 La pubblicazione di bandi e avvisi	715

3.5	I soggetti.....	716
3.5.1	Le stazioni appaltanti.....	716
3.5.2	Gli operatori economici.....	718
3.6	La partecipazione alle procedure di affidamento.....	718
3.6.1	I requisiti.....	718
3.6.2	Le cause di esclusione dalle gare.....	718
3.6.3	I requisiti di ordine speciale.....	720
3.6.4	La verifica del possesso dei requisiti.....	721
3.6.5	Avvalimento e soccorso istruttorio.....	722
3.7	La scelta del contraente.....	723
3.7.1	Le procedure.....	723
3.7.2	La procedura aperta.....	723
3.7.3	La procedura ristretta.....	724
3.7.4	Procedura competitiva con negoziazione.....	724
3.7.5	Dialogo competitivo.....	725
3.7.6	Partenariato per l'innovazione.....	726
3.7.7	Procedura negoziata senza pubblicazione di un bando.....	726
3.7.8	Strumenti di acquisto e di negoziazione: l'e-procurement.....	727
3.8	La scelta del contraente per importi sotto la soglia europea.....	729
3.9	Criteri di aggiudicazione della gara.....	731
3.10	L'esecuzione del contratto.....	732
3.11	La verifica di conformità e il collaudo.....	733
3.12	Garanzie assicurative per la partecipazione alla procedura e per l'esecuzione del contratto.....	733
3.13	Il contenzioso.....	734
3.13.1	Gli strumenti deflativi del contenzioso.....	734
3.13.2	Ricorsi giurisdizionali.....	734

Capitolo 4 Il partenariato pubblico-privato

4.1	I contratti di partenariato.....	735
4.2	La concessione.....	736
4.3	Il project financing.....	738
4.4	Il contratto di disponibilità.....	739
4.5	I servizi globali.....	740
4.5.1	Il contraente generale.....	741
4.5.2	Servizi globali con oggetto beni immobili.....	742
4.6	Contratti di rendimento energetico o di prestazione energetica.....	743
4.7	Contratti di partenariato sociale.....	744
4.8	La cessione di immobili in cambio di opere.....	745

Quesiti di verifica..... 

Libro VI

Legislazione in materia di fondi strutturali europei

Capitolo 1 Quadro complessivo dei finanziamenti europei

1.1	Il QFP, le risorse proprie e il NGEU.....	749
-----	---	-----

1.2	Il Quadro Finanziario Pluriennale (QFP).....	749
1.3	Il Next Generation EU (NGEU) e i programmi finanziabili.....	750
1.4	Le risorse proprie dell'Unione.....	751
1.5	Finanziamenti, programmi tematici e strumenti finanziari.....	752

Capitolo 2 La politica di coesione economica, sociale e territoriale

2.1	Le disposizioni dei trattati.....	755
2.2	La politica di coesione dopo il Trattato di Lisbona.....	756
2.3	Il Pilastro europeo dei diritti sociali e il Green Deal.....	757

Capitolo 3 La regolamentazione della politica di coesione

3.1	Quadro generale.....	758
3.2	Il regolamento RDC (Regolamento sulle Disposizioni Comuni).....	759
3.3	Obiettivi generali e tematici della politica di coesione.....	759
3.4	Ripartizione geografica dei fondi.....	760
3.5	Il FESR, Interreg e il Fondo di coesione.....	760
3.6	Il Fondo sociale europeo+ (FSE+).....	761
3.7	Fondo per la transizione giusta (JTF).....	762
3.8	Il Fondo europeo per gli affari marittimi, la pesca e l'acquacoltura (FEAMPA).....	762

Capitolo 4 La gestione dei finanziamenti europei

4.1	Le condizioni abilitanti.....	763
4.2	L'Accordo di Partenariato (AdP).....	764
4.3	I Programmi.....	767
4.4	La gestione dell'Accordo di Partenariato e dei Programmi.....	768
4.5	La verifica dell'Accordo di Partenariato e dei Programmi. Il sistema di gestione e controllo (SI.GE.CO.).....	769
4.6	Il trasferimento di risorse.....	770
4.7	Il disimpegno.....	771

Capitolo 5 Il FSE+ (Fondo Sociale Europeo plus)

5.1	Contesto sociale e base giuridica di riferimento.....	772
5.2	Le componenti del FSE+.....	773
5.3	Gli obiettivi del FSE+.....	773
5.4	Le disposizioni comuni in regime di gestione concorrente.....	774
5.4.1	Disciplina generale.....	774
5.4.2	I requisiti di concentrazione tematica.....	774
5.4.3	Il rispetto della Carta dei diritti.....	775
5.4.4	Il Partenariato.....	775
5.4.5	Gli obiettivi STEP.....	775
5.4.6	Le azioni innovative.....	776
5.4.7	Le spese ammissibili.....	776
5.4.8	Le misure contro la deprivazione materiale.....	777
5.5	Gli obiettivi operativi della componente EaSI.....	778
5.6	La partecipazione di Paesi terzi.....	779
5.7	Il Comitato FSE+.....	780

Capitolo 6 Il Next Generation EU (NGEU)

6.1	Le ragioni del Next Generation EU e le sue peculiarità	781
6.2	Il quadro giuridico.....	781
6.3	Le principali misure del NGEU: il RRF e il ReactEU	782
6.4	I pilastri del RRF e i principi orizzontali.....	783
6.5	Il PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza) dell'Italia	784

Quesiti di verifica..... 

Reati contro la P.A. 

Tecniche di ricerca e selezione del personale 

Lingua inglese e Informatica 

Logica e Quesiti situazionali 



3.1 I contributi previdenziali e i soggetti tenuti al loro pagamento

I contributi previdenziali costituiscono l'**oggetto dell'obbligazione nascente dal rapporto contributivo intercorrente tra ente previdenziale e datore di lavoro**. Essi rappresentano i mezzi necessari perché gli enti previdenziali possano perseguire i propri fini istituzionali, ossia erogare le prestazioni previdenziali.

In origine, la tutela previdenziale era rivolta essenzialmente ai lavoratori subordinati ed il reperimento delle risorse necessarie a garantire determinate prestazioni a seguito del verificarsi di specifici eventi avveniva esclusivamente tra le categorie degli interessati. Erano, cioè, soltanto i lavoratori ed i datori di lavoro che sopportavano gli oneri economici della tutela previdenziale ed il fondamento dell'obbligazione contributiva in capo a questi ultimi era individuato nel cd. **rischio professionale**.

Anche oggi **il reperimento dei mezzi necessari alla realizzazione della tutela previdenziale avviene, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato** attraverso l'imposizione dell'obbligo del pagamento di contributi a carico delle categorie dei soggetti interessati: datori di lavoro e lavoratori.

Il responsabile dell'adempimento dell'obbligo contributivo risulta essere, anche per la parte posta a carico del lavoratore, il datore di lavoro, il quale, nella qualità di sostituto d'imposta, esercita una trattenuta sulla retribuzione del lavoratore.

Con la riforma Dini (L. 335/1995), però, è stata istituita presso l'INPS un'apposita gestione previdenziale autonoma, cd. **Gestione separata**, a cui sono obbligatoriamente iscritti i lavoratori autonomi privi di una tutela previdenziale e i lavoratori "indipendenti" soggetti alla ritenuta d'acconto. Con l'estensione della tutela previdenziale si è esteso anche l'obbligo contributivo ai lavoratori parasubordinati, ai lavoratori autonomi e dei liberi professionisti e ad altre categorie di lavoratori (*vedi amplius* Cap. 10).

Il sistema di finanziamento della previdenza sociale è stato, poi, in parte modificato da una serie di interventi legislativi che hanno determinato una compartecipazione sempre maggiore dello Stato nel finanziamento delle gestioni previdenziali. Negli ultimi anni, infatti, pur costituendo i contributi la principale forma di finanziamento del sistema previdenziale, si è assistito ad una progressiva fiscalizzazione degli oneri sociali, in attuazione del principio di solidarietà sociale.

3.2 Natura giuridica dell'obbligazione contributiva

È stata molto dibattuta in dottrina la natura giuridica dei contributi previdenziali e varie sono state le tesi proposte.

Ad oggi prevale la tesi che qualifica i contributi previdenziali come **tributi imposti dalla legge in favore di un ente pubblico per la realizzazione di un fine pubblico**, considerandoli ora come *tasse*, ora come *tributi speciali*, ora come *imposte*. Il princi-

pio alla base del versamento è, infatti, quello di aiuto sociale: *in primis*, verrà garantito al beneficiario il diritto, al raggiungimento di determinati requisiti, alla pensione, ma, nell'immediato, il lavoratore potrà fruire di servizi circostanziati che attenuino gli effetti negativi di particolari situazioni (disoccupazione, malattia, infortunio, invalidità, carichi familiari ecc.).

Tra le suindicate alternative, deve ritenersi, in particolare, condivisibile la configurazione dei contributi previdenziali quali **imposte**, considerato soprattutto che quelli obbligatori sono conteggiati, al pari delle altre tasse ed imposte, nell'indicatore "cuneo fiscale" per valutare l'incidenza dei tributi sul costo del lavoro.

3.3 Il principio dell'automaticità delle prestazioni

La legge ha stabilito che il **requisito di contribuzione** stabilito per il conseguimento del diritto a pensione (di vecchiaia, invalidità, superstiti) si intende **verificato anche quando i contributi non siano stati effettivamente versati, ma risultino ancora dovuti, nei limiti della prescrizione decennale**. Tali periodi contributivi sono considerati utili anche ai fini della determinazione del *quantum* della prestazione pensionistica. Questo principio, detto dell'*automaticità delle prestazioni*, è contemplato dall'art. 27 R.D.L. 636/1939.

Limite all'applicazione del principio è la prescrizione dei contributi previdenziali. Soltanto con riferimento ai contributi non prescritti sussiste il diritto dell'assicurato alla prestazione ed il diritto-dovere dell'ente previdenziale di esigerne il versamento da parte del datore di lavoro.

Condizioni per l'applicazione del principio dell'automaticità delle prestazioni sono, quindi, che la contribuzione non sia colpita da prescrizione e che il rapporto di lavoro risulti da documenti o prove certe.

La **prova dell'esistenza di un rapporto di lavoro** è data, in primo luogo, da apposita dichiarazione che il datore di lavoro è tenuto a rilasciare a richiesta del lavoratore o dell'ente previdenziale; in mancanza di detta dichiarazione, possono essere utilizzati altri documenti, quali lettere di assunzione e di licenziamento, attestati di occupazione, buste paga, scheda anagrafico-professionale.

L'ente previdenziale ha la possibilità di effettuare adeguati controlli qualora sorgano perplessità sulla veridicità delle dichiarazioni e dei documenti rilasciati dal datore di lavoro, o qualora il lavoratore abbia denunciato l'omissione contributiva. In quest'ultimo caso, l'ente previdenziale che non impedisca la prescrizione del contributo, ne risponderà nei confronti del soggetto protetto.

3.4 Inquadramento dei datori di lavoro ai fini della contribuzione

Tutti i datori di lavoro soggetti a contribuzione INPS vengono inquadrati in determinate categorie a seconda della tipologia dell'attività esercitata. In particolare, le attività lavorative sono raggruppate in macro settori: industria, artigianato, agricoltura e terziario e credito, assicurazione e tributi. Per ragioni di uniformità statistica l'INPS ha adottato la stessa classificazione ATECO (ATtività ECONomiche) utilizzata dall'ISTAT.

L'art. 49 della L. 88/1989 prevede che la classificazione dei datori di lavoro disposta dall'INPS ha effetto a tutti i fini previdenziali ed assistenziali ed è stabilita sulla base dei seguenti criteri:

- *settore industria*, per le attività: manifatturiere, estrattive, impiantistiche; di produzione e distribuzione dell'energia, gas ed acqua; dell'edilizia; dei trasporti e comunicazioni; delle lavanderie industriali; della pesca; dello spettacolo; nonché per le relative attività ausiliarie;
- *settore artigianato*, per le attività di cui alla L. 443/1985;
- *settore agricoltura*, per le attività di cui all'art. 2135 c.c. ed all'art. 1 della L. 778/1986;
- *settore terziario*, per le attività: commerciali, ivi comprese quelle turistiche; di produzione, intermediazione e prestazione dei servizi anche finanziari; per le attività professionali ed artistiche; nonché per le relative attività ausiliarie;
- *credito, assicurazione e tributi*, per le attività: bancarie e di credito; assicurative; esattoriale, relativamente ai servizi tributari appaltati.

I datori di lavoro che svolgono attività non rientranti nei settori di cui sopra sono inquadrati nel settore "attività varie".

Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale viene stabilito a quale dei settori indicati si debbano aggregare, agli effetti previdenziali ed assistenziali, i datori di lavoro che svolgono attività plurime rientranti in settori diversi.

Al termine delle procedure di inquadramento, le direzioni INPS notificano al datore di lavoro il provvedimento di attribuzione dell'inquadramento aziendale. A tale inquadramento deve uniformarsi anche quello stabilito dall'INAIL per la determinazione del contributo per la tutela infortunistica.

I datori di lavoro devono comunicare, entro 30 giorni, all'INPS ed all'INAIL le modifiche oggettive e soggettive che possono comportare una variazione della classificazione iniziale.

Dal 2014 l'INPS ha semplificato la procedura di inquadramento dei datori di lavoro mediante un nuovo **sistema automatizzato** in grado di attribuire, in tempo reale, la matricola, il codice statistico contributivo (CSC) e gli eventuali codici di autorizzazione che potrebbero avere effetto su tipologia e misura dei contributi dovuti. Il nuovo sistema è coerente con l'impianto normativo definito dall'art. 49 della L. 88/1989, che assegna all'Istituto il potere di attribuire l'inquadramento previdenziale dei datori di lavoro.

Per l'individuazione delle attività, la classificazione ATECO 2007, aggiornata nel 2022, è stata sostituita dai nuovi **Codici Ateco 2025**, entrati formalmente in vigore dal 1° gennaio 2025 ma la cui concreta operatività è fissata alla data del **1° aprile 2025**.

La nuova classificazione introduce modifiche sostanziali, prevedendo nuovi settori economici e aggiornamenti nelle descrizioni delle attività esistenti.

L'obiettivo di questa revisione è quello di armonizzare la classificazione italiana con quella europea, migliorando la rappresentazione delle attività economiche emergenti e adeguando le descrizioni di settore ai cambiamenti intervenuti negli ultimi anni.

3.5 I vari tipi di contributi

I contributi utili per la determinazione del diritto e della misura delle prestazioni previdenziali sono di quattro specie: contributi obbligatori, contributi da riscatto, contributi figurativi e contributi volontari.

3.5.1 I contributi obbligatori

Sono quelli **dovuti dal datore di lavoro per coloro che svolgono un'attività retribuita alle sue dipendenze**.

Tali contributi sono presi in considerazione ai fini della determinazione sia del *diritto* (*an*) sia della *misura* (*quantum*) delle prestazioni, ancorché non siano stati effettivamente versati (principio dell'automaticità delle prestazioni previdenziali), purché l'ob-

bligazione contributiva non sia prescritta ed il rapporto di lavoro risulti da documenti o prove certe (quali lettere di assunzione, buste paga ecc.).

3.5.2 I contributi da riscatto

Consentono al lavoratore, con oneri a proprio carico o a carico del datore di lavoro o con trasferimento di fondi da altri enti di previdenza, di **regolarizzare, dal punto di vista assicurativo, periodi, lavorativi e non, che non siano stati coperti da contribuzione**.

Tali contributi sono equiparati ai contributi obbligatori e vengono presi in considerazione ai fini della determinazione sia del diritto (*an*) sia della misura (*quantum*) delle prestazioni.

L'ordinamento giuridico disciplina in modo tassativo i periodi che possono formare oggetto di riscatto. Nell'assicurazione generale obbligatoria e nei fondi ad essa sostitutivi ed esclusivi i periodi riscattabili riguardano i periodi di studio universitario (laurea, dottorato e periodi equivalenti), il lavoro svolto all'estero, il versamento dei contributi omessi e prescritti.

L'art. 13 L. 1338/1962 ha introdotto, infatti, la facoltà di riscatto di questi periodi di omesso versamento in misura pari alla pensione o alla quota di pensione adeguata che spetterebbe al lavoratore dipendente in relazione ai contributi omessi. Tale procedura, denominata tecnicamente **costituzione della rendita vitalizia**, consente, in sostanza, di non perdere ai fini pensionistici i periodi per i quali il datore di lavoro non ha adempiuto ai suoi obblighi contributivi. Si noti che la procedura in questione riguarda solo la contribuzione **omessa e prescritta**, cioè quella superiore, di regola, a **5 anni** a ritroso dall'insorgenza dell'obbligo contributivo per il datore. Nell'ambito, infatti, del termine di prescrizione di **5 anni**, i contributi non versati dal datore di lavoro vengono garantiti dal principio di automaticità delle prestazioni grazie al quale l'accredito della posizione previdenziale dell'assicurato avviene automaticamente a carico dell'INPS la quale potrà rivalersi sul datore di lavoro che ha effettuato l'omissione contributiva.

Con l'entrata in vigore del D.Lgs. 184/1997 e del D.Lgs. 564/1996, il **riscatto è stato esteso, in alternativa alla prosecuzione volontaria dell'assicurazione**, purché i periodi oggetto dell'operazione siano successivi al 31 dicembre 1996:

- ai periodi di formazione professionale, studio, ricerca e inserimento nel mercato del lavoro;
- ai periodi di interruzione o sospensione del rapporto di lavoro determinati da previsioni di legge o di contratto come, ad esempio, i periodi di sciopero, i congedi per la formazione professionale e le aspettative per motivi personali o familiari come previste dalla L. 53/2000;
- ai periodi intercorrenti tra un rapporto di lavoro e l'altro nel caso di lavori discontinui, stagionali e temporanei;
- per integrare ai fini pensionistici il lavoro svolto a tempo parziale.

L'ordinamento, inoltre, consente il riscatto del servizio civile prestato successivamente al 31 dicembre 2008, dei lavori socialmente utili prestati dopo il 1° agosto 1995 per il solo calcolo della misura della pensione, i periodi di lavoro irregolare in base alla L. 383/2001, gli anni di praticantato svolti dai promotori finanziari, del congedo parentale collocato al di fuori del rapporto di lavoro, e, ad integrazione della misura della pensione ove la contribuzione figurativa sia stata riconosciuta in misura convenzionale e non

intera, nel congedo parentale, nonché nei permessi per malattia, educazione e assistenza dei figli o ai periodi di assistenza ai disabili.

In riferimento alla determinazione dell'onere del riscatto occorre tener presente che:

- i periodi da riscattare nel sistema retributivo (cioè tutti i periodi ante 1996, oppure sino al 2011 se l'assicurato possiede almeno 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995) devono essere determinati applicando il **sistema della riserva matematica** (dato dall'importo della pensione corrispondente agli anni riscattati per determinati coefficienti contenuti in apposite tariffe approvate con decreto ministeriale);
- i periodi da riscattare nel sistema contributivo (cioè i periodi successivi al 2011 o successivi al 1995 se l'assicurato possiede meno di 18 anni di contributi al 31 dicembre 1995) devono essere determinati attraverso il **sistema dell'aliquota percentuale**.

Nel sistema contributivo si applica l'aliquota contributiva in vigore alla data di presentazione della domanda di riscatto, nella misura prevista per il versamento della contribuzione obbligatoria dovuta alla gestione pensionistica dove opera il riscatto stesso. La retribuzione cui va applicata la predetta aliquota contributiva è quella inerente ai 12 mesi meno remoti (cfr. art. 2 D.Lgs. 184/1997).

Il comma 6 dell'art. 20 D.L. 4/2019 ha modificato la disciplina del **riscatto dei corsi di studio universitario**, relativamente a periodi da valutare con il sistema contributivo, introducendo il comma 5-*quater* all'art. 2 D.Lgs. 184/1997. Le norme concernono anche gli iscritti a cui si applichi il **sistema di calcolo cosiddetto misto** (cioè, sia retributivo sia contributivo, in base al criterio del *pro-rata*), purché i periodi oggetto di riscatto siano da valutare secondo il sistema contributivo (quindi, periodi o frazioni di periodo successivi al 31 dicembre 1995); l'ambito di applicazione non comprende i lavoratori autonomi iscritti a forme pensionistiche gestite da soggetti di diritto privato. La novella prevede che si possa optare per un calcolo dell'onere del riscatto secondo un meccanismo specifico, a prescindere dall'età anagrafica del richiedente. Il suddetto meccanismo prevede che il contributo sia pari, per ogni anno da riscattare, al livello minimo imponibile annuo di cui all'art. 1, co. 3, L. 2-8-1990, n. 233, moltiplicato per l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche dell'assicurazione generale obbligatoria per i lavoratori dipendenti, vigenti alla data di presentazione della domanda.

3.5.3 I contributi figurativi

Sono contributi versati agli enti previdenziali, senza onere finanziario a carico del lavoratore, per **periodi nei quali l'assicurato non ha svolto attività lavorativa per cause indipendenti dalla sua volontà**. La *ratio* alla base di questa forma di contribuzione è quella di salvaguardare, ai fini previdenziali, periodi non coperti da contribuzione obbligatoria, ma ritenuti meritevoli di tutela assicurativa.

Anche i contributi figurativi vengono presi in considerazione ai fini della determinazione sia del *diritto (an)* sia della *misura (quantum)* delle prestazioni.

Tali contributi si distinguono in due categorie, quelli accreditati d'ufficio e quelli accreditati a domanda dell'interessato.

Sono **riconosciuti d'ufficio** i periodi in cui l'assicurato ha beneficiato di:

- > pensione ordinaria di inabilità, successivamente revocata a seguito del recupero della capacità lavorativa;
- > assegno ordinario di invalidità, senza prestare contemporaneamente attività lavorativa;
- > indennità di disoccupazione;
- > assistenza antitubercolare;
- > integrazioni salariali.

Sono, invece, **riconosciuti a domanda dell'interessato** i periodi di:

- > servizio militare o servizio sostitutivo civile;
- > malattia o infortunio sul lavoro di durata non inferiore a 7 giorni, nonché periodi di ricovero e di convalescenza post-ospedaliera;
- > astensione obbligatoria dal lavoro per maternità (5 mesi) e permessi per allattamento;
- > astensione facoltativa dal lavoro (congedi parentali) e assenza per malattia del figlio;
- > permessi per il genitore di minore con gravi handicap;
- > aspettativa non retribuita per ricoprire cariche pubbliche elettive, nonché cariche sindacali a livello nazionale, regionale o provinciale;
- > servizio prestato dai non vedenti quali centralinisti telefonici, nonché da sordi ed invalidi per qualsiasi causa con grado di invalidità superiore al 74%.

Il legislatore non prevede limiti massimi per i periodi accreditabili a titolo di contribuzione figurativa. Tuttavia, in base a quanto può desumersi dall'art. 15 D.Lgs. 503/1992, per i lavoratori a favore dei quali non risulta accreditata alcuna contribuzione alla data del 31 dicembre 1992, ai soli fini del diritto alla pensione anticipata, **i periodi figurativi computabili non possono superare complessivamente 5 anni.**

3.5.4 I contributi volontari

Sono quei contributi **versati direttamente dall'assicurato**, il quale, avendo cessato l'attività lavorativa, abbia chiesto ed ottenuto dall'ente previdenziale l'autorizzazione a proseguire l'assicurazione con onere interamente a proprio carico per conservare i diritti derivanti dall'assicurazione stessa o per raggiungere i requisiti per il diritto alla pensione. La contribuzione volontaria ha la stessa efficacia di quella obbligatoria quanto al *diritto (an)* ed alla *misura (quantum)* della pensione.

Tale forma di contribuzione può essere consentita anche per i 6 mesi precedenti alla data della domanda, purché tale periodo non risulti già coperto da contribuzione obbligatoria o figurativa.

3.6 Costituzione, quantificazione ed estinzione del rapporto contributivo

3.6.1 Il rapporto di lavoro come presupposto dell'obbligo contributivo e la sua quantificazione

L'**obbligo contributivo è previsto dalla legge** (art. 23 Cost.), la quale, oltre a determinarne l'ammontare, indicandone il tasso (o aliquota), ovvero la percentuale da applicare, individua anche i soggetti obbligati ed i rischi protetti. Il più delle volte, però, la misura del contributo è, in concreto, fissata dall'ente previdenziale ed approvata con decreto ministeriale, sia pure nel rispetto dei criteri e presupposti individuati dalla legge.

Il parametro di riferimento per la **quantificazione dell'obbligo contributivo** è costituito dalla retribuzione (per i lavoratori dipendenti) o dal reddito professionale (per i lavoratori autonomi) che costituiscono la base imponibile ai fini previdenziali. Viceversa, il contributo non è commisurato (salvo che per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali) all'entità o alla natura del rischio.

Determinante, dunque, è l'individuazione della retribuzione, vale a dire i compensi erogati al lavoratore. Essi rappresentano la base per l'applicazione delle aliquote percen-

tuali previste dalla legge per determinare il contributo, cioè l'importo dovuto all'ente previdenziale a titolo di contribuzione.

Secondo l'art. 49 del TUIR sono "redditi di lavoro dipendente quelli che derivano da rapporti aventi per oggetto la prestazione di lavoro, con qualsiasi qualifica, alle dipendenze e sotto la direzione di altri"; contemporaneamente, sono state inserite nuove esclusioni dalla contribuzione previdenziale (quali il trattamento di fine rapporto ed altre somme la cui erogazione ha origine dalla cessazione del rapporto di lavoro, proventi ed indennità erogate a titolo di risarcimento danni, polizze assicurative, erogazioni retributive previste dalla contrattazione collettiva aziendale per incrementi della produttività, trattamenti di famiglia, somme a carico del datore di lavoro destinate al finanziamento della previdenza complementare, determinate erogazioni liberali concesse dal datore di lavoro, i pasti consumati nelle mense aziendali, il servizio di trasporto collettivo ecc.).

L'art. 3 del D.L. 318/1996 (conv. dalla L. 402/1996) ha stabilito, in via generale, che nella fissazione degli elementi diretti o indiretti della retribuzione debba prevalere la volontà negoziale delle parti stipulanti espressa nella contrattazione collettiva nazionale.

Qualora il lavoratore dipendente non percepisca compensi fissi o qualora la sua retribuzione non sia determinabile, il calcolo del contributo da versare all'ente previdenziale avverrà su *salari medi* determinati con decreto ministeriale.

Quanto, infine, ai lavoratori autonomi, i contributi sono determinati in proporzione a *retribuzioni medie convenzionali* o al reddito professionale netto imponibile ai fini IRPEF.

Il legislatore ha, inoltre, stabilito che la retribuzione da assumere come **base per il calcolo dei contributi** di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo (art. 1 D.L. 338/1989 conv. dalla L. 389/1989). Con l'art. 1, co. 18, della L. 335/1995, il legislatore ha previsto anche un massimale annuo della base contributiva e pensionabile per i lavoratori, privi di anzianità contributiva, che si iscrivono a far data dal 1° gennaio 1996 a forme pensionistiche obbligatorie e per coloro che esercitano l'opzione per il sistema contributivo. Detto massimale è annualmente rivalutato sulla base dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati, così come calcolato dall'ISTAT.

In deroga al secondo periodo del comma 18 dell'art. 2 della L. 335/1995, l'art. 21 del D.L. 4/2019 stabilisce che i lavoratori delle **pubbliche amministrazioni** che prestano servizio in settori in cui non risultano attivate forme pensionistiche complementari compartecipate dal datore di lavoro e che siano iscritti a far data dal 1° gennaio 1996 a forme pensionistiche obbligatorie possono, su domanda, essere esclusi dal meccanismo del massimale contributivo di cui al medesimo comma 18. La domanda deve essere proposta entro il termine del 31 dicembre 2023 o entro dodici mesi dalla data di superamento del massimale contributivo.

3.6.2 Estinzione del rapporto contributivo

Presupposto dell'obbligazione contributiva è l'**esistenza di un rapporto di lavoro**, sia esso subordinato, autonomo, parasubordinato, familiare (in alcuni casi, tuttavia, la contribuzione è indipendente dallo svolgimento di un'attività lavorativa, come avviene, ad esempio, per la contribuzione figurativa e da riscatto). Conseguentemente, l'obbligazione contributiva si estingue con il venir meno delle condizioni che avevano determinato il sorgere della stessa.

L'obbligazione contributiva può **estinguersi anche per prescrizione**. La prescrizione, decennale per i contributi dovuti per la tutela dell'invalidità, vecchiaia e superstiti (art. 41 L. 153/1969), è divenuta **quinquennale** dal 1° gennaio 1996, salvi i casi di denuncia del lavoratore o dei suoi superstiti (art. 3, co. 9, L. 335/1995).

La L. 335/1995 ha ridotto a 5 anni la prescrizione per tutte le contribuzioni di previdenza ed assistenza sociale obbligatoria e, dunque, anche la previgente prescrizione decennale prevista per la contribuzione dovuta per la tutela contro gli infortuni e le malattie professionali. Ha, inoltre, stabilito il divieto di versare i contributi prescritti, prevedendo, altresì, l'obbligo dell'ente previdenziale di interrompere la prescrizione, almeno tutte le volte che il lavoratore interessato abbia denunciato l'omissione contributiva.

Le pubbliche amministrazioni di cui al D.Lgs. 165/2001, in deroga ai commi 9 e 10, sono tenute a dichiarare e ad adempiere, fino al 31 dicembre 2023, agli obblighi relativi **alla contribuzione di previdenza e di assistenza sociale obbligatoria dovuta alla Gestione separata** di cui all'art. 2, co. 26 L. 335/1995, in relazione ai compensi erogati per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e figure assimilate. Sono fatti salvi gli effetti di provvedimenti giurisdizionali passati in giudicato (art. 3, co. 10-ter, L. 335/1995).

La L. **203/2024** (cd. Collegato lavoro 2024), con riguardo ai contributi pensionistici, relativi ai lavoratori dipendenti privati (o ai collaboratori in forma coordinata e continuativa, iscritti alla Gestione separata dell'INPS), non versati per inadempimento del datore di lavoro (o del committente) e caduti in prescrizione, ha introdotto la possibilità di richiesta all'INPS, da parte del lavoratore e con onere interamente a suo carico, della costituzione di una **rendita vitalizia**, qualora sia decorso il termine di prescrizione per l'omologa richiesta (già prevista dall'ordinamento) da parte del datore di lavoro o da parte del medesimo lavoratore in sostituzione del datore ex art. 13, co. 1 e 5, della L. 1338/1962. La novella introduce una possibilità per il lavoratore non soggetta a termine di prescrizione, possibilità riconosciuta qualora i termini per le due richieste summenzionate siano prescritti. La nuova possibilità è esercitabile, come detto, con onere finanziario a carico esclusivo del lavoratore ed è subordinata all'onere della prova del rapporto di lavoro e della misura della retribuzione.

La rendita ha la funzione di coprire la pensione o la quota di pensione che sarebbe spettata al lavoratore in relazione ai contributi omessi.

3.7 Omessa o irregolare contribuzione: profili sanzionatori

L'onere contributivo può gravare, in parte, anche sugli stessi beneficiari delle prestazioni, cioè sui lavoratori. In tali casi, il datore di lavoro – esercitando, nella qualità di sostituto d'imposta, una trattenuta sulla retribuzione del lavoratore – risponderà anche del corretto versamento della quota contributiva a carico del lavoratore.

Il versamento dei contributi avviene mediante un sistema di denunce mensili che attualmente è basato sulla presentazione dei flussi UNIEMENS e sul pagamento unificato dei contributi e delle imposte a mezzo modello F24.

Il D.Lgs. 8/2016, novellando l'art. 2, co. 1-bis, D.L. 463/1983 (conv. dalla L. 638/1983) ha previsto la **depenalizzazione parziale del reato per mancato versamento di ritenute previdenziali ed assistenziali**.

La norma, in vigore dal 6 febbraio 2016, come successivamente modificata dal D.L. 48/2023 (conv. dalla L. 85/2023), prevede le seguenti tipologie sanzionatorie:

- in caso di omesso versamento di ritenute previdenziali ed assistenziali, per un importo massimo di 10.000 euro, si pagherà una sanzione amministrativa *da una volta*

e mezza a quattro volte l'importo omesso. Per evitare la sanzione, il datore di lavoro dovrà versare, entro 3 mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'accertamento della violazione, i contributi omessi;

- in caso di omesso versamento di ritenute previdenziali ed assistenziali, per un importo superiore a 10.000 euro, resta l'illecito penale che prevede la reclusione fino a 3 anni e una multa fino a 1.032 euro. Per evitare l'illecito penale l'azienda dovrà versare, entro 3 mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'accertamento della violazione, i contributi omessi.

Si ricorda, infine che, per effetto di quanto previsto dall'art. 18 L. 300/1970 in tema di licenziamenti illegittimi, il datore di lavoro è condannato, altresì, al **versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dal giorno del licenziamento fino a quello della effettiva reintegrazione**, maggiorati degli interessi nella misura legale senza applicazione di sanzioni per omessa o ritardata contribuzione, per un importo pari al differenziale contributivo esistente tra la contribuzione che sarebbe stata maturata nel rapporto di lavoro risolto dall'illegittimo licenziamento e quella accreditata al lavoratore in conseguenza dello svolgimento di altre attività lavorative. In quest'ultimo caso, qualora i contributi afferiscano ad altra gestione previdenziale, essi sono imputati d'ufficio alla gestione corrispondente all'attività lavorativa svolta dal dipendente licenziato, con addebito dei relativi costi al datore di lavoro.

3.8 Il DURC (Documento unico di regolarità contributiva)

Il documento unico di regolarità contributiva è un **certificato che attesta la regolarità di un'impresa relativamente al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali** nei confronti dell'INPS, dell'INAIL e delle Casse Edili.

Il D.L. 203/2005, conv. in L. 248/2005, ha esteso l'obbligo di presentazione del DURC (originariamente richiesto solo in caso di appalti pubblici e di lavori privati in edilizia soggetti a rilascio di concessione edilizia o a DIA) alle imprese di tutti i settori, al fine di accedere ai benefici contributivi ed alle sovvenzioni previste dall'ordinamento giuridico europeo.

Il DURC deve attestare la regolarità contributiva, il rispetto dei contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali e il rispetto della normativa in materia di lavoro. Con riguardo a tale ultimo profilo, in base al D.L. 19/2024 (cd. decreto PNRR, conv. dalla L. 56/2024), il rispetto della normativa in materia di sicurezza sul lavoro diventa requisito imprescindibile per l'accesso ai benefici normativi e contributivi. Si prevede, inoltre, con una disposizione innovativa, la permanenza dei benefici in caso di violazioni accertate le quali possono essere sanate successivamente.

Il D.L. 76/2020 (conv. dalla L. 120/2020) ha introdotto nell'ordinamento, relativamente al settore edile, l'istituto del **DURC di congruità**.

L'art. 8, co. 10-*bis*, del D. L. 76/2020 recita infatti: "Al Documento unico di regolarità contributiva è aggiunto quello relativo alla congruità dell'incidenza della manodopera relativa allo specifico intervento, secondo le modalità indicate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali". La previsione è stata resa strutturale con il D.M. 143/2021, che definisce un sistema di verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata nella realizzazione di lavori edili, pubblici e privati, in attuazione di quanto previsto dall'accordo collettivo del 10 settembre 2020, sottoscritto dalle parti sociali più rappresentative nel settore edile. La congruità della manodopera può essere definita come l'importo minimo di manodopera atteso per la realizzazione

di un'opera edile, in dipendenza dalla tipologia di lavorazione e considerando tutte le imprese presenti nel cantiere. Nell'accordo del 7 dicembre 2022, sottoscritto da tutte le parti sociali del settore edile, sono state definite: la procedura di *alert* (avviso) per la verifica della congruità della manodopera impiegata nei cantieri edili e la procedura per il rilascio dell'attestato del DURC di congruità per i soli cantieri conclusi entro il 28 febbraio 2023 (la cui denuncia di nuovo lavoro sia stata effettuata a decorrere dal 1° novembre 2021).

L'art. 29, co. 10, del D.L. 19/2024 (come modificato dal D.L. 60/2024) introduce l'**obbligo** per il **responsabile del progetto** negli appalti pubblici e per il **direttore dei lavori** negli appalti privati (o per il committente, in mancanza di nomina del direttore dei lavori), di verificare, prima di procedere al saldo finale dei lavori, la congruità dell'incidenza della manodopera sull'opera complessiva, nei casi e secondo le modalità di cui al D.M. 143/2021.

Se il D.M. 143/2021 prevede e disciplina il sistema di verifica della suddetta congruità, il D.L. 19/2024 e il decreto coesione (D.L. 60/2024) introducono un **sistema sanzionatorio più incisivo**.



Concorsi nei

CENTRI PER L'IMPIEGO E AGENZIE REGIONALI PER IL LAVORO

Manuale e quesiti per le prove di selezione

Manuale di teoria e test per la preparazione ai **concorsi** per il potenziamento dell'organico dei **Centri per l'Impiego (CPI)** e delle **Agenzie regionali per il lavoro**.

Il testo riporta **tutte le materie** generalmente previste dai bandi per le **prove d'esame**:

- Diritto amministrativo e disciplina del pubblico impiego
- Diritto del lavoro
- Legislazione sociale
- Politiche del lavoro e servizi per l'impiego
- Disciplina dei contratti pubblici
- Legislazione in materia di fondi strutturali europei

Tra le **estensioni online**:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione
- Tecniche di ricerca e selezione del personale
- Lingua inglese e Informatica
- Logica e Quesiti situazionali (spesso oggetto di prova nei bandi di concorso)



IN OMAGGIO CON IL VOLUME



estensioni online
contenuti extra



**software di
simulazione**
per infinite esercitazioni



il supporto di Eddie
l'AI di Edises che ti
semplifica lo studio
con sintesi e quiz



video-lezioni
Diritto del lavoro

