



Esame di Stato

CONSULENTE del **LAVORO**

MANUALE COMPLETO

per la **PROVA SCRITTA** e **ORALE**

NLD
CONCORSI

disposizione prevista dall'art. 2, comma 4, della legge n. 39 del 1989, che, per l'appunto, disciplina anche ipotesi atipiche di mediazione per il caso in cui oggetto dell'affare siano beni immobili o aziende. Ove oggetto dell'affare siano altre tipologie di beni - e segnatamente beni mobili - l'obbligo di iscrizione sussiste solo per chi svolga la detta attività in modo non occasionale e quindi professionale o continuativo. Ove ricorra tale ipotesi, anche per l'esercizio di questa attività è richiesta l'iscrizione nell'albo degli agenti di affari in mediazione di cui al menzionato art. 2 della citata legge n. 39 del 1989 (ora, a seguito dell'abrogazione del ruolo dei mediatori, la dichiarazione di inizio di attività alla Camera di commercio, ai sensi dell'art. 73 del D.lg. n. 59 del 2010), ragion per cui il suo svolgimento in difetto di tale condizione esclude, ai sensi dell'art. 6 della stessa legge, il diritto alla provvigione" (Cass. Civ., sez. un., 2 agosto 2017, n. 19161).

8. Il lavoro occasionale

Per **prestazioni occasionali** si intendono quelle prestazioni di lavoro autonomo caratterizzate dall'**autonomia** circa il **tempo** e le **modalità** della **prestazione**, dalla loro **episodicità**, dall'**assenza di coordinamento con l'attività del committente** e dal **mancato inserimento nell'organizzazione aziendale** di quest'ultimo. Si può ricorrere a tale schema contrattuale: *a)* per ciascun prestatore, fino al raggiungimento di compensi per un importo complessivo annuo pari a 5.000 euro lordi; *b)* per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, a compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro; *c)* per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, a compensi di importo non superiore a 2.500 euro; *c-bis)* per ciascun prestatore, per le attività di "steward" negli impianti sportivi di cui Decreto del Ministro dell'Interno 8 agosto 2007, a compensi di importo complessivo non superiore a 5.000 euro.

La disciplina del lavoro occasionale è prevista dall'art. **l'art. 54-bis della legge 21 giugno 2017, n. 96** di conversione del decreto-legge 24 aprile 2017 n. 50.

► 8.1. La disciplina del lavoro occasionale

Il **prestatore occasionale** ha **diritto all'assicurazione per l'invalidità civile**, la **vecchiaia** ed i **superstiti**, con iscrizione alla gestione separata dell'Inps, e all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e malattie professionali. Questi ha **diritto**, inoltre, al **riposo giornaliero**, alle **pause** e ai **riposi settimanali** secondo quanto previsto dagli articoli 7, 8 e 9 del d.lgs. n. 66 dell'8 aprile 2003.

I **compensi** percepiti dal prestatore di lavoro occasionale **sono esenti da imposizione fiscale**, non incidono sul suo stato di disoccupato e sono computabili ai fini della determinazione del reddito necessario per il rilascio o il rinnovo del permesso di soggiorno. Possono utilizzare i lavoratori occasionali sia le persone fisiche che le imprese nonché le pubbliche amministrazioni. Queste ultime potranno utilizzarli per esigenze temporanee o eccezionali e nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali nonché per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi o per attività di solidarietà o per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive o culturali o ricreative. **Per lo svolgimento di tali prestazioni è necessario che sia gli utilizzatori che i prestatori si registrino all'interno di una piattaforma informatica gestita dall'Inps.** Questa piattaforma supporta le operazioni di erogazione ed accreditamento dei compensi nonché di valorizzare la posizione contributiva dei lavoratori occasionali attraverso un sistema di pagamento elettronico. Inoltre, sempre attraverso la piattaforma informatica (o anche presso gli uffici postali), gli utilizzatori non professionali (ad esempio una persona fisica che non svolge attività d'impresa) possono acquistare un libretto prefinanziato, denominato "Libretto Famiglia, utilizzabile per il pagamento di prestazioni occasionali rese nell'ambito di piccoli lavori domestici, compresi lavori di giardinaggio, di pulizia o di manutenzione; assistenza domiciliare ai bambini e alle persone anziane, ammalate o con disabilità; insegnamento privato supplementare. Il libretto di famiglia contiene i titoli di pagamento, il cui valore nominale è fissato in 10 euro, utilizzabili per compensare prestazioni di durata non superiore ad una ora. **Qualora invece la prestazione occasionale sia utilizzata da committenti o utilizzatori professionali** è necessario che vi sia **la stipula del contratto di prestazione**

occasionale. Quest'ultimo è il contratto mediante il quale un utilizzatore che svolte attività professionale o una società acquisisce, con modalità semplificate, prestazioni di lavoro occasionali o saltuarie. La normativa in materia di lavoro occasionale vieta il ricorso al contratto di prestazione occasionale da parte di utilizzatori che hanno alle proprie dipendenze più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, da parte di imprese agricole o da parte di imprenditori edili ovvero nell'ambito dell'esecuzione di appalti di opere o servizi. L'utilizzatore del lavoro occasionale deve effettuare, attraverso la piattaforma informatica, e almeno un'ora prima dell'inizio della prestazione lavorativa, una dichiarazione che deve contenere alcune informazioni, ossia l'anagrafica del lavoratore, l'oggetto della prestazione, la data e l'ora di inizio e termine della prestazione, il compenso pattuito (secondo quanto previsto dal comma 17). Il prestatore di lavoro occasionale, al momento in cui viene effettuata la dichiarazione, riceve una notifica della dichiarazione attraverso una comunicazione di SMS o di posta elettronica. I compensi non vengono corrisposti direttamente dall'utilizzatore alla prestazione ma sono effettuati materialmente dall'Inps che, previamente, acquisisce la provvista dagli utilizzatori. In definitiva l'Inps funge da delegato al pagamento *ex lege* ed è evidente che, in tal modo, il legislatore vuole controllare che il lavoro occasionale si svolga senza abusi. La **normativa** in tema di lavoro occasionale prevede **un rigido apparato sanzionatorio qualora il prestatore di lavoro occasionale svolga una attività lavorativa superiore al limite di importo previsto dalla legge o, comunque, superiore al limite di durata della prestazione (pari a 280 ore)**. In questi casi il legislatore ha previsto una sanzione in forma specifica, ossia la trasformazione del rapporto di lavoro in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato. Qualora, invece, l'utilizzatore professionale comunichi in ritardo la dichiarazione di inizio della prestazione di lavoro o utilizzi lavoratori occasionali in spregio dei divieti previsti dal comma 14 il legislatore ha previsto una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 500 ad euro 2500 per ogni prestazione lavorativa giornaliera per cui risulta accertata la violazione. La **Legge di Bilancio per il 2026** (art. 1, co. 156) ha messo **a regime a partire dal 2026** il lavoro occasionale in agricoltura (LOAgri). La disciplina, introdotta in via sperimentare per il biennio 2023-2024, dalla legge di Bilancio 2023 (articolo 1, commi da 343 a 354, legge n. 197/2022), è stata prorogata fino al 31 dicembre 2025 dalla legge Semplificazioni (legge n. 182/2025). La manovra finanziaria, invece, rende permanente la possibilità dell'utilizzo del lavoro occasionale in agricoltura.

► 8.2. I lavoro occasionale accessorio

Il **lavoro accessorio** si configura come una **particolare fattispecie di lavoro occasionale**. Dapprima abrogato con il Decreto-legge n. 25/2017 convertito dalla Legge n. 49/2017, questo è stato reintrodotta, sotto la diversa denominazione di "contratto di prestazione occasionale, con L. n. 197/2022 (artt. 342 e ss.), la quale ha innalzato a 10.000 euro la somma annua dei compensi erogabili al lavoratore. La nuova disposizione si estende anche alle occupazioni occasionali nell'ambito delle attività agricole stagionali, con una durata massima di 45 giorni durante l'anno solare. In base a questa norma, per ogni giornata di lavoro, il lavoratore deve ricevere un compenso pari, almeno, alla retribuzione minima stabilita per tre ore di lavoro nel settore agricolo.

La norma pone, poi, un requisito dimensionale agli utilizzatori, prevedendo che possano ricorrere al contratto di prestazione occasionale solo coloro che occupino un numero di lavoratori dipendenti a tempo indeterminato compreso fra le cinque e le dieci unità. Tale requisito è innalzato nel minimo a otto unità per il settore alberghiero.

Almeno **60 minuti** prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa, l'utilizzatore, a mezzo della piattaforma informatica Inps, oppure attraverso il suo *contact center*, è tenuto a fornire le seguenti informazioni: a) i **dati identificativi del prestatore**; b) la **misura del compenso** pattuito; c) il **luogo di svolgimento della prestazione** lavorativa; d) la **data e l'ora** di inizio e di termine della prestazione lavorativa; e) il **settore di impiego** del prestatore; f) **altre informazioni** per la **gestione del rapporto** di lavoro.

Lì dove vengano superati i limiti di legge, si prevede la sanzione della trasformazione del rapporto a tempo pieno e indeterminato. Lì dove la comunicazione preventiva sia tardiva, priva degli elementi richiesti o mendace, si applica una sanzione amministrativa pecuniaria da 500 a 2.500 euro. Infine, lì dove sia revocata la comunicazione obbligatoria a fronte di una prestazione effettivamente resa, è prevista l'applicazione della c.d. **maxi-sanzione** per il lavoro nero.

competenza del giudice del lavoro, non è configurabile quando i rapporti intervenuti tra i componenti della famiglia, estrinsecandosi in un'attività economica produttiva, trovino il loro fondamento in un diverso rapporto contrattuale, quale quello di società" (cfr. *Italgireweb*).

Un'altra importante tipologia di lavoro gratuito, il **volontariato**, ha trovato un'esplicita disciplina positiva nella legge quadro del 11 agosto 1991, n. 266.

Per volontariato deve intendersi ogni attività prestata in modo personale, spontaneo e gratuito, tramite un'organizzazione che opera senza fini di lucro esclusivamente per scopi di solidarietà e che si avvale in modo determinante e prevalente delle prestazioni dei propri associati o aderenti (art. 3, co. 1). È da **escludersi**, pertanto, la **sussistenza di qualsivoglia vincolo contrattuale di corrispettività**: il volontario ha solo **diritto al rimborso**, entro limiti predeterminati, delle **spese sostenute** e ad **essere assicurato contro infortuni, malattie e responsabilità civile verso terzi**. Rientra, altresì, fra le ipotesi di lavoro gratuito, **l'attività volontariamente prestata da un soggetto verso il partito politico** in cui militi, in quanto finalizzata al perseguimento di scopi ideali e non lucrativi. Ciò non toglie che tale soggetto, nella sua veste di associazione non riconosciuta, possa assumere collaboratori alle proprie dipendenze.

► 10.1. Il lavoro dei religiosi

Il **lavoro dei religiosi** presente da sempre dei profili problematici sia in ordine alla sua qualificazione giuridica che in ordine alla disciplina applicabile. Secondo la giurisprudenza (vedasi *Cass.*, 2 dicembre 2012, n. 17096) occorre distinguere tra le attività **"tipiche"** dei religiosi (ossia le **attività liturgiche**, ecc.) e le **attività lavorative di altro genere svolte all'interno di istituti religiosi** (attività ricettive, di accoglienza, di pulizia ecc.). Nel primo caso non v'è dubbio in ordine all'ascrivibilità di tali attività allo **"status"** di religioso. Nel secondo, invece, caso occorre distinguere se tale attività lavorativa sia svolta nell'ambito dell'ordine religioso, ovvero verso soggetti terzi. **Se l'attività viene svolta all'interno dell'ordine religioso di appartenenza**, infatti, essa configura una sorta di **"volontariato"**, sorretto da finalità religiose. **Se l'attività lavorativa viene svolta a favore di terzi** e previa **corresponsione** di una **retribuzione**, non vi sono ragioni per escludere che questa sia riconducibile, ancorché prestata da un religioso, allo schema del **rapporto di lavoro subordinato od autonomo**.

Sezione II – I contratti speciali

1. Introduzione

Accanto al paradigma normativo del rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, l'ordinamento conosce una molteplicità di **contratti di lavoro speciali**, la cui disciplina si **caratterizza e si modella a seconda delle peculiarità dell'attività produttiva esercitata, ovvero delle caratteristiche della prestazione lavorativa erogata**.

Attraverso la tecnica normativa della specialità, si persegue l'intento di contemperare le esigenze protezionistiche del lavoratore con altri interessi pubblici o comuni ritenuti rilevanti, e di conformare le stesse esigenze di tutela alla natura precipua del rapporto posto in essere (GHERRA). I rapporti di lavoro possono presentare profili di specialità sul versante della durata (contratto a tempo determinato: si veda *infra*, par. 2), dell'orario lavorativo (contratto a tempo parziale: si veda *infra*, par. 3) del luogo di esecuzione dell'attività (contratto di lavoro a domicilio: si veda Parte IX), delle qualità soggettive del datore di lavoro, della causa negoziale (contratti con finalità formative).

2. Il lavoro a tempo determinato



Traccia_ Ordine dei Consulenti del lavoro Reggio Emilia, anno 2025__App. 1.1

Il **contratto a tempo determinato** è un contratto di lavoro subordinato nel quale viene apposta

una **clausola di termine finale** (ai sensi dell'art. 2097 c.c.), vale a dire una clausola recante una data che indica la data di scadenza del rapporto. Al raggiungimento di questa, il rapporto si estingue *ipso iure*, senza bisogno di alcun recesso datoriale. Si tratta di un'**ipotesi eccezionale** rispetto a quella del **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**, il quale è, per sua natura, un contratto di durata. In proposito, l'art. 2097 c.c. stabilisce che *"Il contratto di lavoro si reputa a tempo indeterminato, se il termine non risulta dalla specialità del rapporto o da atto scritto. In quest'ultimo caso l'apposizione del termine è priva di effetto, se è fatta per eludere le disposizioni che riguardano il contratto a tempo indeterminato"* (co. 1 e 2).

► 2.1. Il contratto a termine

Il **contratto a termine**, prototipo per eccellenza del lavoro flessibile, è stato interessato da numerose **riforme** che ne hanno progressivamente mutato la disciplina. La prima regolamentazione fu quella della **L. 230/1962** che, nel recepire lo spirito di un legislatore che guardava con forte sfavore a tale forma negoziale, stabilì che il contratto a termine fosse utilizzabile solo in presenza delle causali tassativamente previste dalla legge (svolgimento attività stagionali, sostituzione di dipendenti con diritto alla conservazione del posto di lavoro, svolgimento di lavori straordinari e non riferibili all'ordinaria attività produttiva). Con il d.lgs. 368/2001, si registrò una parziale inversione di rotta, grazie alla sostituzione delle precedenti causali tassative con la causale generale (c.d. "causalone") delle "ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive".

La tendenza all'apertura verso la flessibilità fu confermata, ormai un decennio or sono, dalla novella introdotta dalla **L. 92/2012**, che aveva concesso alle parti individuali di procedere alla prima assunzione a tempo determinato per un periodo massimo di dodici mesi, anche in assenza di ragioni di carattere tecnico, organizzativo, produttivo o sostitutivo. A questa era seguito l'intervento in via d'urgenza del legislatore del 2013 (**D.L. n. 76/2013**) che aveva riconosciuto all'autonomia collettiva il potere di individuare, senza limiti di sorta, ipotesi di legittime assunzioni a termine anche in assenza di ragioni oggettive. Si parlava, quindi, di contratto a termine a-causale. Con la successiva modifica apportata dal **D.L. n. 34/2014**, furono abolite le causali giustificatrici e introdotte alcune novità in tema di durata massima del contratto, regime di proroga, limiti quantitativi alla stipula e regime sanzionatorio. La disciplina giuridica, in seguito, è stata completamente riscritta dal D.lgs. n. 81/2015, che ne ha fornito una regolamentazione sistematica agli artt. 19-29.

Tale disciplina prevedeva che la forma contrattuale in parola potesse essere adoperata per una durata complessiva di 36 mesi, senza che fosse necessario addurre alcuna causale, stabilendo un numero massimo di proroghe e rinnovi e una clausola di contingentamento, in forza della quale, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, potessero essere assunti lavoratori a tempo determinato nella misura massima del 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso la medesima unità produttiva. Questa è stata, a sua volta, modificata dal **c.d. Decreto Dignità** (D.L. n. 87/2018 conv. in L. n. 96/2018), che ha reintrodotto l'obbligo di inserimento in contratto della causale per i rapporti che superassero la durata complessiva di 12 mesi, nell'ambito di una durata massima di 24 mesi (elevabile di ulteriori 12 mesi con accordo fra le parti stipulato in sede protetta).

Infine, la normativa in materia di lavoro a termine è stata radicalmente riformata, nel segno di una rinnovata apertura verso l'impiego di tale forma contrattuale, dal recentissimo **Decreto Lavoro** (**d.l. 4 maggio 2023, n. 48, conv. in L. 85/2023**), il quale, pur mantenendo l'obbligo di causale a partire dalla fine del dodicesimo mese del rapporto, ha previsto che si **applicino le causali individuate dalla contrattazione collettiva, ovvero, in loro assenza, quelle individuate dall'accordo fra datore di lavoro e lavoratore, in forza di esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti** (art. 24).

Alla luce dei richiamati interventi riformatori, la materia si presenta, oggi, così disciplinata:

- **è possibile stipulare contratti di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi.** Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque non eccedente i **24 mesi**, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni: a) *nei casi previsti dai contratti collettivi di cui all'articolo 5*; b) *in assenza delle previsioni di cui alla lettera a), nei contratti collettivi applicati in azienda, e comunque entro il 31 dicembre 2026, per esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva individuate dalle parti* (come previsto dal D.L. 30 giugno 2025, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 agosto 2025, n. 118); b-bis) *in sostituzione di altri*