

 concorsi.
superiori

Concorso

CAMERA
dei **DEPUTATI**

20 **Ragionieri**

MANUALE di **TEORIA** e **QUIZ**

per le prove **preselettiva** e **scritte**

NLD
CONCORSI

12. IVA sulle operazioni permutative: le novità del Decreto Fiscale (D.I. 27 marzo 2026, n. 38).

Il **Decreto Fiscale** (D.I. 27 marzo 2026, n. 38) interviene sulla disciplina IVA delle **operazioni permutative**, rinviando l'applicazione del regime introdotto dalla **Legge di Bilancio per il 2026** (L. 30 dicembre 2025, n. 199) in materia di determinazione della base imponibile delle permutate.

Il nuovo regime si applicherà esclusivamente alle operazioni effettuate in esecuzione di contratti stipulati o rinnovati a partire dal **1° gennaio 2026**. La norma fa inoltre salvi i comportamenti adottati in precedenza, escludendo la possibilità di richiedere rimborsi o procedere a rettifiche dell'imposta già liquidata.

La novità riguarda il criterio di determinazione della **base imponibile IVA** nelle operazioni di permuta, ossia nei contratti che comportano il reciproco trasferimento della proprietà di beni o altri diritti ai sensi dell'articolo 1552 del codice civile.

A seguito della modifica dell'articolo 13, comma 2, lettera d), del Dpr IVA, la base imponibile non sarà più determinata secondo il criterio del **valore normale**, ma sulla base dell'ammontare complessivo dei costi riferibili alla specifica operazione, comprendendo costi diretti, indiretti e accessori, purché documentati secondo criteri oggettivi e costanti.

Capitolo 5 Imposte e tasse nel settore immobiliare



©NLD Concorsi

avuto rara applicazione.

Pertanto, con la legge n. 199 del 29 ottobre 2016 il legislatore ha introdotto rilevanti modifiche al reato di cd. “**caporalato**” introducendo, in particolare, il reato di “sfruttamento del lavoro”.

L'attuale figura di reato **sanziona** con la reclusione da uno a sei anni e con la multa da € 500 a 1.000 per ciascun lavoratore reclutato, chiunque:

- (i) **recluta manodopera** allo scopo di destinarla al lavoro presso terzi in condizioni di sfruttamento, approfittando dello stato di bisogno dei lavoratori;
- (ii) **utilizza, assume o impiega manodopera**, anche mediante l'attività di intermediazione di cui al numero 1), sottoponendo i lavoratori a condizioni di sfruttamento ed approfittando del loro stato di bisogno.

Se i fatti sono commessi **mediante violenza o minaccia**, si applica la pena della reclusione da cinque a otto anni e la multa da € 1.000 a 2.000 per ciascun lavoratore reclutato.

L'impianto normativo è caratterizzato dalla finalità del soggetto agente che, come visto, deve agire al precipuo scopo di destinare il lavoratore in condizioni di sfruttamento, delineate nei seguenti tratti:

- (a). la **reiterata corresponsione di retribuzioni** in modo palesemente difforme dai contratti collettivi o comunque sproporzionato rispetto alla quantità equalità del lavoro prestato;
- (b). la **reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro**, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie;
- (c). la **sussistenza di violazioni delle norme in materia di sicurezza e igiene** nei luoghi di lavoro;
- (d). la **sottoposizione del lavoratore a condizioni di lavoro**, a metodi di sorveglianza o a situazioni alloggiative **degradanti**.

Oltre ad aver riscritto completamente l'impianto normativo originario, l'intervento del Legislatore del 2016 si segnala anche per aver:

- (i) ascritto la figura di reato in questione tra quelle che possono dar luogo alla responsabilità degli enti collettivi (D.lgs. 231/2001);
- (ii) previsto l'operatività, al ricorrere di determinate ipotesi, della confisca obbligatoria (art. 603 *bis*.2 c.p.);
- (iii) introdotto l'istituto del controllo giudiziario (art. 3 l. n. 199/2016);
- (iv) inserito il reato in questione fra quelli c.d. *presupposto* per l'adozione di misure di protezione “antitratta” (art. 7 l. n. 199/2016).

► 5.2. Misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale: le novità del Decreto lavoro (D.l. 30 aprile 2026, n. 62)

Il Capo III del **Decreto Lavoro 2026** (D.l. 30 aprile 2026, n. 62) introduce una serie di misure di prevenzione e contrasto al **caporalato digitale**, rafforzando le tutele per i lavoratori intermediati tramite piattaforme digitali e aumentando gli obblighi di trasparenza, controllo e sicurezza.

Il Decreto interviene innanzitutto sulla **qualificazione del rapporto di lavoro mediante piattaforma digitale**, stabilendo che essa debba essere valutata sulla base delle concrete modalità di svolgimento della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti. La qualificazione del rapporto deve tener conto, tra l'altro, dell'esercizio, anche per il tramite di sistemi automatizzati o algoritmici, di poteri di organizzazione, direzione, controllo, valutazione, limitazione dell'accesso al lavoro o determinazione unilaterale del compenso. In presenza di indici di **eterodirezione o controllo**, anche esercitati tramite algoritmi o sistemi automatizzati, il rapporto si presume di natura subordinata, salvo prova contraria.

Tra le principali novità vi sono specifiche misure dirette a prevenire l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro tramite piattaforme digitali. In particolare, viene introdotta la **verifica dell'identità digitale del lavoratore**, finalizzata a contrastare il fenomeno della cessione o del “noleggio” degli account, spesso collegato a forme di caporalato. L'accesso alle piattaforme sarà consentito esclusivamente tramite sistemi di identificazione certa, come **SPID, CIE, CNS** o sistemi di autenticazione forte associati al codice fiscale. È vietata la cessione delle credenziali a terzi o l'utilizzo di account non riconducibili alla propria identità, con previsione di specifiche **sanzioni amministrative** e responsabilità a carico delle piattaforme in caso di omessa vigilanza.

Il decreto rafforza inoltre il diritto dei lavoratori alla **trasparenza algoritmica**, imponendo alle piattaforme l'obbligo di fornire informazioni chiare e comprensibili sul funzionamento degli algoritmi

utilizzati per l'assegnazione delle attività, la determinazione dei compensi, la valutazione delle prestazioni e l'eventuale sospensione o limitazione dell'accesso alla piattaforma. Viene riconosciuto al lavoratore il diritto di conoscere i parametri che incidono sul proprio "rating", di ottenere una spiegazione intelligibile delle decisioni automatizzate e di richiedere un **riesame umano** delle decisioni che incidano significativamente sulle condizioni di lavoro o sul compenso.

Le piattaforme digitali saranno tenute a registrare e conservare per almeno **cinque anni** i dati relativi ad accessi, assegnazioni, rifiuti delle prestazioni, tempi di lavoro e corrispettivi, mettendoli a disposizione dei lavoratori e delle autorità ispettive per finalità di vigilanza e contrasto al lavoro sommerso.

L'art. 15 del citato Decreto rafforza le tutele per i **riders** delle piattaforme digitali, introducendo nuove regole in materia di identificazione, trasparenza, sicurezza e tracciabilità delle prestazioni. Per contrastare fenomeni di **caporalato digitale** e utilizzo illecito degli account, è previsto che l'accesso alle piattaforme possa avvenire solo tramite sistemi di identificazione sicura, come **SPID, CIE, CNS** o autenticazione forte collegata a un singolo codice fiscale. Le credenziali di accesso hanno carattere strettamente personale ed è vietata la cessione dell'account a terzi. La violazione comporta una **sanzione amministrativa da 800 a 1.200 euro**.

Le piattaforme non potranno inoltre rilasciare più di un account per ciascun codice fiscale né assegnare prestazioni temporalmente incompatibili allo stesso lavoratore. In caso di violazione sono previste sanzioni da **1.000 a 1.500 euro** per ogni account irregolare.

A partire dal **1° luglio 2026**, i committenti saranno obbligati a redigere e consegnare ai **riders** il **Libro unico del lavoro**, nel quale dovranno essere indicati, per ciascun mese di attività, il numero delle consegne effettuate e gli importi corrisposti.

Il Decreto introduce anche un obbligo di **formazione sulla sicurezza**: entro i primi trenta giorni dalla prima prestazione, i lavoratori dovranno completare specifici corsi di formazione base tramite la piattaforma **SIISL**. I Patronati potranno assistere i lavoratori nell'accesso ai corsi. Se il lavoratore non completa la formazione obbligatoria, il committente che continui ad avvalersi delle sue prestazioni per oltre tre mesi sarà soggetto a una **sanzione da 800 a 2.400 euro**. Vengono, infine, estese le tutele previste dalla normativa vigente anche ai lavoratori subordinati che operano mediante piattaforme digitali, in linea con la **direttiva UE 2024/2831**.

6. La tutela del lavoratore nel mercato del lavoro e nel rapporto di lavoro.

Come noto il diritto del lavoro è costituito dall'insieme delle norme che formano il c.d. statuto protettivo del lavoratore, ovvero da quelle norme che limitando i poteri del datore di lavoro tendono a riequilibrare i rapporti di forza tra le parti del contratto di lavoro, quali ad esempio, quelle sul potere direttivo e disciplinare (art. 2016 c.c. e art. 7 l. 300/1970), quelle sullo *ius variandi* (ossia il potere del datore di lavoro di mutare le mansioni del lavoratore: art. 2103 c.c.), quelle sull'orario di lavoro (d.lgs. 66/2003) e sui contratti atipici (d.lgs. 81/2015), quelle sui licenziamenti individuali (art. 2118 e 2119 c.c., l. 604/1966, art. 18 l. 300/1970, d.lgs. 23/2015). Tuttavia, nell'ottica del diritto/dovere al lavoro di cui all'art. 4 della Costituzione, il legislatore ha introdotto anche norme che, operando al di fuori del contratto individuale di lavoro, disciplinano l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, nonché norme che regolano l'ipotesi di eccedenza di personale e, una volta cessato il rapporto, che assistono chi abbia perduto l'occupazione attraverso strumenti definiti ammortizzatori sociali. Infatti, il diritto al lavoro si estrinseca nella libertà di scelta dell'attività professionale ossia il diritto di libertà di ciascuno di avviare attività lavorativa assoggettandosi al potere direttivo di un imprenditore e diventando così un lavoratore subordinato, nonché il diritto di cambiare la propria occupazione e di uscire dal contratto di lavoro. Inoltre, il diritto/dovere al lavoro di cui all'art. 4 Cost. si traduce nell'obbligo di garantire i diritti sociali di ciascun cittadino di poter accedere alle migliori occasioni di lavoro, di mantenere l'occupazione e di essere assistito in caso di intervenuta disoccupazione involontaria.

L'insieme delle norme che si occupano di dare concreta attuazione a tali diritti sociali costituisce il c.d. diritto del mercato del lavoro.