



LA GESTIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

Relatore
Dott. Lorenzo Ricci



LAVORO DIPENDENTE

Definizione e caratteristiche principali

Il lavoro subordinato è caratterizzato da:

- **vincolo di subordinazione:** il lavoratore segue le direttive del datore;
- **orario di lavoro** definito;
- **luogo di lavoro** generalmente predeterminato;
- **inserimento stabile nell'organizzazione** aziendale;
- **retribuzione** disciplinata da CCNL e pagata periodicamente.

Aspetti contributivi e fiscali

- Contributi dovuti alla **Gestione IVS o gestione pubblica**, in base al settore.

Ritenute fiscali IRPEF con applicazione delle detrazioni per lavoro dipendente

LAVORO AUTONOMO

(secondo art. 2222 c.c.)

Definizione

È autonomo chi:

- svolge un'opera o servizio **senza subordinazione**;
- opera con **autonomia organizzativa** e mezzi propri;
- percepisce un **corrispettivo** per la prestazione.

Principali forme

- Professionisti con **Partita IVA** (ordinari o forfettari).
- Contratti d'opera o prestazioni professionali continuative.

Aspetti fiscali e contributivi

- Fatturazione con eventuale IVA.

Contributi a casse professionali o Gestione Separata INPS



IL CCNL



Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) è un accordo tra sindacati dei lavoratori e associazioni datoriali

REGOLA



IL CCNL



Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) è:

-  **Contratto di diritto comune (artt. 1321 c.c. e ss.)**
-  **Privo di efficacia “erga omnes” (art. 39 Cost. non attuato)**
-  **È vincolante solo per chi vi aderisce**

IL CCNL



Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) chi è obbligato:

-  **Datori di lavoro iscritti all'associazione firmataria**
-  **Lavoratori iscritti al sindacato firmatario**
-  **Lavoratori non iscritti ma che aderiscono espressamente o per comportamento concludente**

IL CCNL

CCNL LEADER



Non esiste una definizione normativa che consenta di "misurare" il grado di rappresentatività sindacale.

Il vuoto normativo è stato nel tempo colmato dalla prassi dell'INL e dalla giurisprudenza.

IL CCNL

CCNL LEADER



Per verificare il grado di rappresentatività a livello nazionale delle organizzazioni di categoria, occorre tenere presenti alcuni tradizionali indici sintomatici (nota Min. Lavoro 9.11.2010 n. 25; lettera circ. Min. Lavoro 1.6.2012 n. 10310; interpello Min. Lavoro 15.12.2015 n. 27):

- **numero complessivo delle imprese associate;**
- **numero complessivo dei lavoratori occupati;**
- **diffusione territoriale (numero di sedi presenti sul territorio e ambiti settoriali);**
- **numero dei Contratti Collettivi nazionali stipulati e vigenti.**

IL CCNL

CCNL LEADER



Il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali (OO.SS.) viene individuato attraverso la valutazione complessiva dei seguenti elementi:

- **consistenza numerica degli associati delle singole OO.SS.;**
- **ampiezza e diffusione delle strutture organizzative;**
- **partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti nazionali collettivi di lavoro;**
- **partecipazione alla trattazione delle controversie di lavoro, individuali plurime e collettive.**

Tale ricognizione è effettuata periodicamente dal Ministero del lavoro sulla base di quanto rappresentato dalle medesime OO.SS. e partecipata al personale ispettivo (circ. INL 28.7.2020 n. 2).

IL CCNL

Durata ordinaria:

3 anni parte economica

3 anni parte normativa

Spesso prevista clausola di ultrattività

IL CCNL RAPPORTO CON LA LEGGE

- Può derogare solo in meglio
- Peggioramenti = nulli

Fondamento

- Art. 1418–1419 c.c.
- Cass. 16507/2013

Il CCNL è centrale nella gestione del personale

-  **Applicarlo correttamente riduce i rischi ispettivi**
-  **Attenzione a durata, ultrattività e rinnovi**
-  **Fondamentale il codice CNEL**
-  **Le deroghe in peius sono eccezioni, non la regola**

L'Inps



INPS – Istituto Nazionale della Previdenza Sociale

- **Ente pubblico che gestisce la previdenza e l'assistenza sociale obbligatoria**
- **Centrale nel sistema di welfare italiano**
- **Opera tramite:**
 - **Contribuzione obbligatoria**
 - **Prestazioni previdenziali e assistenziali**
- **Interlocutore diretto di:**
 - **Lavoratori**
 - **Datori di lavoro**
 - **Professionisti (consulenti, commercialisti)**

L'Inps



A) Funzione previdenziale

- ➔ **Tutela economica del lavoratore in caso di cessazione o riduzione della capacità lavorativa**
- **Pensioni**
- **Ammortizzatori sociali**
- **Indennità sostitutive del reddito**

B) Funzione assistenziale

- ➔ **Prestazioni indipendenti dalla contribuzione o parzialmente legate al reddito**
- **Assegno di inclusione**
- **Assegni familiari**
- **Prestazioni per invalidità civile**

L'Inps



Platea dei soggetti assicurati INPS

- **Lavoratori subordinati (pubblici e privati)**
- **Parasubordinati (collaboratori, amministratori)**
- **Artigiani e commercianti**
- **Coltivatori diretti**
- **Professionisti senza cassa**
- **Percettori di prestazioni assistenziali**

L'Inps



Prestazioni previdenziali – pensioni

A) Pensione di vecchiaia

Requisiti:

Età anagrafica

Anzianità contributiva minima

Sistema:

Retributivo

Contributivo

Misto

B) Pensione anticipata

Basata su anzianità contributiva

Indipendente dall'età (salvo adeguamenti)

C) Pensioni indirette / di reversibilità

In favore dei superstiti

Derivanti dal diritto del lavoratore o pensionato deceduto

L'Inps



Prestazioni previdenziali – tutele per eventi della vita lavorativa

A) Malattia

- Indennità economica di malattia
- Gestione:
 - INPS + datore di lavoro
- Non copre tutte le categorie (attenzione a dirigenti, autonomi)

B) Maternità e paternità

- Congedo obbligatorio
- Congedi facoltativi
- Estensione anche ad alcune tipologie di autonome

C) Infortunio e malattia professionale

- ⚠ Competenza principale: INAIL
- INPS coinvolto in alcuni trattamenti economici indiretti

L'Inps



Ammortizzatori sociali

A) Cassa Integrazione Salariale

- CIGO – ordinaria
- CIGS – straordinaria
- FIS e fondi bilaterali

➡ Intervento INPS per:

- Crisi aziendale
- Riorganizzazione
- Eventi temporanei

B) NASpl

- Indennità di disoccupazione
- Requisiti:
 - Perdita involontaria del lavoro
 - Requisiti contributivi minimi

C) DIS-COLL

- Per collaboratori e alcune categorie parasubordinate

L'Inps



Prestazioni assistenziali

A) Assegno di Inclusione (ADI)

- **Sostituisce il Reddito di cittadinanza**
- **Basato su:**
 - **ISEE**
 - **Composizione del nucleo familiare**
 - **Condizioni di fragilità**

B) Assegni al nucleo familiare / Assegno unico

- **Assegno unico universale per figli a carico**
- **Gestito integralmente dall'INPS**

C) Invalidità civile

- **Pensione di invalidità**
- **Indennità di accompagnamento**
- **Provvidenze economiche assistenziali**

L'Inps



Prestazioni assistenziali

A) Assegno di Inclusione (ADI)

- Sostituisce il Reddito di cittadinanza
- Basato su:
 - ISEE
 - Composizione del nucleo familiare
 - Condizioni di fragilità

B) Assegni al nucleo familiare / Assegno unico

- Assegno unico universale per figli a carico
- Gestito integralmente dall'INPS

C) Invalidità civile

- Pensione di invalidità
- Indennità di accompagnamento
- Provvidenze economiche assistenziali

L'Inps



Gestione della contribuzione

A) Contribuzione obbligatoria

Calcolata su:

Retribuzione

Compensi

Reddito d'impresa (per autonomi)

B) Denunce contributive

UniEmens

Flussi telematici obbligatori

Responsabilità diretta del datore con supporto del professionista

⚠ Errori contributivi → sanzioni, recuperi, note di rettifica

L'Inps



Rapporto INPS – Ruolo dei professionisti

Corretta:

- Iscrizione delle posizioni
- Denuncia contributiva
- Gestione delle prestazioni

Assistenza al lavoratore e all'azienda

Interlocuzione con:

- Sedi INPS
- Cassetto previdenziale
- Contenzioso amministrativo

L'Inps



- ✓ INPS = fulcro del sistema di tutela sociale
- ✓ Distinzione fondamentale tra **previdenza e assistenza**
- ✓ Contribuzione corretta = diritto corretto
- ✓ Il professionista è mediatore tecnico tra cittadino, azienda e INPS
- ✓ Errori INPS si prevengono con competenza, non si “subiscono”

L'Inail



Cos'è l'INAIL e quale funzione svolge

L'INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro) è l'ente pubblico che gestisce l'assicurazione obbligatoria contro:

**infortuni sul lavoro
malattie professionali**

L'assicurazione ha natura **sociale e obbligatoria** e tutela

:

il **lavoratore**, sotto il profilo sanitario ed economico

il **datore di lavoro**, limitando la responsabilità civile diretta (principio dell'automaticità delle prestazioni)

L'Inail



Soggetti obbligati all'assicurazione

Sono obbligati all'iscrizione INAIL tutti i **datori di lavoro** che occupano lavoratori in attività considerate "rischiose", tra cui:

lavoratori subordinati
apprendisti
soci lavoratori
collaboratori coordinati e continuativi (in specifici casi)
artigiani (anche titolari)

⚠ **Errore ricorrente:** ritenere che l'obbligo dipenda solo dalla forma contrattuale.
👉 Conta l'**attività svolta**, non il contratto.

L'Inail



Attività assicurate e classificazione del rischio

Le attività sono classificate secondo:

Gestione (Industria, Artigianato, Terziario, Altre Attività)

Voce di tariffa (codice INAIL)

Tasso di premio (espresso in per mille)

Il **tasso** riflette il grado di rischio dell'attività.

📌 Il corretto inquadramento:

incide sul **costo del lavoro**

è spesso oggetto di **contestazione ispettiva**

👉 Il commercialista deve saper **intercettare anomalie**

L'Inail



Basi di calcolo del premio INAIL

Il premio assicurativo si calcola su:
retribuzioni imponibili INAIL oppure
retribuzioni convenzionali (es. artigiani, parasubordinati)

Formula semplificata:

Retribuzioni × Tasso di premio

Sono previste:

riduzioni contributive

oscillazioni del tasso in base all'andamento infortunistico

L'Inail



Autoliquidazione INAIL

L'autoliquidazione è il momento centrale del rapporto con l'INAIL.

Scadenze principali

16 febbraio

pagamento saldo anno precedente
pagamento acconto anno in corso

Adempimenti:

calcolo retribuzioni
applicazione tasso
invio dichiarazione salari
versamento (F24)

⚠ Attenzione: errori di autoliquidazione → **sanzioni + interessi**

L'Inail



Infortunio sul lavoro

Infortunio sul lavoro

Evento:

violento

avvenuto in occasione di lavoro

che causa inabilità temporanea, permanente o morte

📌 Incluso:

infortunio in itinere (con limiti)

L'Inail



Malattia professionale

Patologia:
causata dall'esposizione prolungata a un rischio lavorativo

👉 Importante per il commercialista conoscere:
impatto su **premi futuri**

L'Inail



Prestazioni INAIL

L'INAIL eroga:

indennità per inabilità temporanea

rendita per inabilità permanente

rendita ai superstiti

cure sanitarie e riabilitative

Principio chiave:

automaticità delle prestazioni

(le prestazioni spettano anche se il datore non è in regola coi premi)

L'Inail



**“L’INAIL non è solo un adempimento tecnico:
è una leva di costo, di rischio e di strategia aziendale.”**

La Cassa Edile



Cos'è la Cassa Edile (e la CNCE)

Le **Casse Edili/Edilcasse** sono **enti bilaterali paritetici** di origine contrattuale (CCNL edilizia) che attuano le previsioni del contratto a livello territoriale, gestendo accantonamenti e prestazioni per lavoratori e adempimenti per le imprese.

La **CNCE – Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili** è l'ente nazionale d'indirizzo, **controllo e coordinamento** del sistema delle Casse (standard, regole, banche dati, servizi).

La Cassa Edile



Funzioni principali per lavoratori (welfare contrattuale)

Gestione accantonamenti e pagamento di Ferie e Gratifica Natalizia (GNF) secondo percentuali contrattuali e scadenze semestrali.

APE – Anzianità Professionale Edile: prestazione legata all'anzianità maturata nel settore, oggi gestita tramite FNAPE a livello nazionale.

Sanità integrativa (Fondo Sanedil) e altre misure di welfare/assistenza (borse di studio, sostegni, prepensionamento, qualificazione settore), in coerenza con gli accordi delle parti sociali e le linee CNCE.

La Cassa Edile



Funzioni principali per imprese (regolarità e adempimenti)

DURC online: la Cassa Edile concorre alla verifica della regolarità contributiva (insieme a INPS/INAIL) tramite la **BNI** (Banca Dati Nazionale imprese irregolari) e rilascia esiti ai fini del DURC con **validità 120 giorni**.

Congruità della manodopera (pubblico e privato): attestazione obbligatoria a **chiusura cantiere** secondo **DM 143/2021**, gestita attraverso il sistema **CNCE_Edilconnect**. L'esito **negativo** incide sui successivi controlli di regolarità (DURC).

Denunce telematiche mensili (MUT) e Denuncia Nuovo Lavoro (DNL): strumenti e moduli ufficiali per accreditare cantieri e comunicare dati mensili alla Cassa.

La Cassa Edile



GNF – come funziona l'accantonamento (numeri utili)

La percentuale **complessiva lorda** per **ferie + gratifica** è generalmente **18,5%**; la quota **netta accantonata** presso Cassa per operai è **14,2%**, con erogazioni **luglio** (periodo ottobre–marzo) e **dicembre** (aprile–settembre).

Le tempistiche di **liquidazione semestrale** e il dettaglio dei conteggi sono definiti dagli **accordi territoriali** e circolari delle singole Casse.

La Cassa Edile



Flusso operativo “tipo” per l’impresa (timeline)

Prima dell’apertura cantiere

Iscrizione/accredito alla **Cassa del territorio del cantiere**; preparazione **DNL** (dati committente, appalto, subappalto).

Durante i lavori

Denuncia mensile MUT (accantonamenti GNF, contributi), **versamenti** nei termini; monitoraggio **DURC**.

Chiusura cantiere

Richiesta attestazione di congruità via **Edilconnect**; se negativa, **regolarizzazione** prima degli effetti su DURC.

La Cassa Edile



Errori ricorrenti (e come evitarli)

Saltare la DNL o inserire dati incompleti: si compromette la filiera dati **MUT** e la **congruità**; usare i modelli e lo sportello dedicato.

Versamenti tardivi o **denunce mancanti**: **DURC negativo** (istruttoria, invito 15 giorni, esito finale). Pianificare cash-flow e scadenze.

Non chiudere congruità: l'**esito negativo** incide sulle successive verifiche DURC per l'impresa affidataria.

Dimenticare le semestralità GNF (luglio/dicembre) e le **percentuali**: controlli su **18,5%/14,2%** e sugli accordi locali.

La Cassa Edile



Qual è la Cassa competente? Quella del **territorio del cantiere** (non della sede). Verificare portali territoriali ed Edilconnect.

Validità DURC? 120 giorni; la verifica è telematica e coinvolge **INPS/INAIL/Casse**.

Quando si paga GNF al lavoratore? **Luglio** (ferie accantonate ottobre–marzo) e **dicembre** (gratif. aprile–settembre).

Come si richiede la congruità? Inserendo cantiere e dati su **CNCE_Edilconnect**, con calcolo/indici previsti da **DM 143/2021**.

L'ORARIO DI LAVORO



- **Cos'è l'orario di lavoro:** ogni periodo in cui il lavoratore è al lavoro, a disposizione del datore e nell'esercizio dell'attività/funzioni. È un elemento determinante del contratto (incide su durata e retribuzione).
- **Fonte normativa:** D.Lgs. 66/2003 (attuazione direttive UE), con ruolo chiave della contrattazione collettiva. Finalità: uniformare la durata e garantire il recupero psico-fisico.
- **Ambito:** tutti i settori pubblici/privati e i subordinati (inclusi apprendisti maggiorenni), con eccezioni specifiche (es. gente di mare, volo civile, lavoratori mobili, scuola, forze dell'ordine, vigilanza privata, protezione civile in particolari esigenze, ecc.).

L'ORARIO DI LAVORO



ORDINE DOTTORI
COMMERCIALISTI
ED ESPERTI CONTABILI
TORINO

Periodo di riposo: qualsiasi periodo **non** rientrante nell'orario di lavoro.

Lavoro straordinario: lavoro oltre l'**orario normale** (art. 3).

Periodo notturno: almeno **7 ore consecutive** comprendenti **00:00–05:00**; **lavoratore notturno** se svolge ≥ 3 ore di notte “in via normale” o la quota stabilita dal CCNL.

Lavoro a turni / lavoratore a turni: organizzazione successiva su stessi posti con ritmo (continuo/discontinuo).

L'ORARIO DI LAVORO



Limiti “strutturali”

A. Orario normale

40 ore/settimana (il CCNL può ridurre o riferire alla **media** su periodo ≤ 1 anno).

B. Massimo settimanale

48 ore medie per ogni periodo di 7 giorni, **incluse** le ore straordinarie; periodo di riferimento **ordinario 4 mesi**, elevabile a **6 o 12 mesi** via CCNL per ragioni tecniche/organizzative.

C. Riposo giornaliero

11 ore consecutive ogni 24: ne discende un “massimo di fatto” di **13 ore** lavorabili al giorno.

D. Pausa

Oltre **6 ore** di lavoro: diritto a **pausa**; durata/modalità dal **CCNL**; in assenza, **≥ 10 minuti**.

E. Riposo settimanale

Ogni 7 giorni: **almeno 24 ore consecutive**, di regola **domenica**, **da cumulare** alle 11 ore di riposo giornaliero (totalmente, **di norma 35 ore consecutive**); calcolo **in media entro 14 giorni**.

L'ORARIO DI LAVORO



Straordinario: quando, quanto, come

Regolato dai **CCNL**. In **assenza** di disciplina collettiva, serve **accordo individuale** e il tetto è **250 ore/anno** per ciascun lavoratore (art. 5).

Ammissibile “oltre il tetto” solo per **eccezionali esigenze tecnico-produttive, forza maggiore o eventi particolari** (con specifiche formalità).

Sanzioni per supero dei limiti legali/contrattuali (gradazione in base a n. lavoratori/giornate).

Resta **inderogabile** il limite delle **48 ore medie** su periodo di riferimento.

L'ORARIO DI LAVORO



Errori ricorrenti (e come evitarli)

Non conteggiare la pausa minima oltre le 6 ore in assenza di disciplina CCNL (≥ 10 minuti): adeguare turnazioni/sistemi di timbratura.

Sovrapporre riposo giornaliero e settimanale: i due riposi **si sommano** (11h + 24h), non sono alternativi.

Usare la media 48h come “jolly” per superare riposi: la media settimanale non consente deroghe ai riposi minimi.

Trascurare smart working: accordi generici, senza disconnessione o limiti massimi: rivedere gli schemi standard.

L'ORARIO DI LAVORO



- **Definizione operativa:** è orario di lavoro ciò che ricade sotto il **potere direttivo** del datore; vanno soddisfatte le condizioni “presenza/disponibilità/esercizio funzioni” perché il tempo sia **retribuito**.
 - **Reperibilità-guardia** con obbligo di recarsi in tempi brevi → orario di lavoro.
 - **Guardia medica** con stanza messa a disposizione dal datore → orario.
 - **Formazione imposta** dal datore (anche fuori orario ordinario) → orario; non lo è la formazione non obbligatoria per ottenere/mantenere una qualifica.
 - **Tempi di log on/log off e timbratura/sbarramento tornelli** collegati all'attività → orario.
- Passaggio consegne** nel cambio turno (es. infermieri) → orario.

L'ORARIO DI LAVORO



- **La formazione e-learning obbligatoria fuori orario è retribuita? Sì, se imposta dal datore; no se finalizzata a qualifica non obbligatoria.**
- **Il tempo di cambio turno e consegne si paga? Sì, se effettivo e risulta da timbrature/organizzazione.**
- **Posso usare l'impronta per la timbratura? Solo in casi particolari, con DPIA, base giuridica idonea e alternative non biometriche; orientamento del Garante molto restrittivo.**
- **In smart working posso chiedere straordinari? Il Protocollo dice "di norma no"; restano i limiti legali/CCNL.**

IL LAVORO A TEMPO INDETERMINATO



Mappa delle fonti

D.lgs. 81/2015: TD (artt. 19-29), PT (artt. 4-12), contingentamento (art. 23), precedenza (art. 24).

D.lgs. 66/2003: orario di lavoro, pause, riposi, ferie.

D.lgs. 104/2022 + DL 48/2023: obblighi informativi e semplificazioni.

INPS: addizionale **NASpl** su TD (1,4% + 0,5 per rinnovo).

IL LAVORO A TEMPO INDETERMINATO



In Italia, la **forma comune** del lavoro subordinato è il **tempo indeterminato**; ogni deroga (TD, PT) è regolata e condizionata.

IL LAVORO A TEMPO INDETERMINATO



Lettera di assunzione (checklist “Trasparenza”)

Inserire in modo puntuale:

- Dati delle parti, **inquadramento/CCNL**, sede e **mansioni**;
- **Orario** (collocazione, turni, straordinari, reperibilità; eventuale lavoro agile), **ferie/congedi**;
- **Retribuzione** (paga base, superminimo, premi, benefit; criteri di calcolo); **ente previdenziale/assicurativo**;
- **Preavvisi** e procedura disciplinare (rinvio all’art. 7 St. lav.);
- Strumenti di lavoro e **informativa controlli** (art. 4 St. lav.) + privacy (GDPR/D.lgs. 196/2003).

Tip pratico: mantenere allegati standard (informativa smart working, policy IT, codice disciplinare, scheda oraria) così da adempiere **ex d.lgs. 104/2022** e **art. 4 St. lav.** con un unico “pacchetto assuntivo”.

IL LAVORO A TEMPO INDETERMINATO



Patto di prova

Forma scritta a pena di nullità; recesso **ad nutum** durante la prova (senza preavviso/indennità) salvo diverso patto; al superamento, il servizio si **computa nell'anzianità**.

Base: **art. 2096 c.c.**; durate e modalità sono fissate dai CCNL

IL LAVORO A TEMPO INDETERMINATO



Mansioni, inquadramento e ius variandi (art. 2103 c.c.)

Il lavoratore va adibito alle **mansioni di assunzione** o a quelle **riconducibili allo stesso livello e categoria legale**, ovvero a **mansioni superiori** (con relativo trattamento e consolidamento dopo il periodo fissato dal CCNL o, in mancanza, 6 mesi)

IL LAVORO A TEMPO INDETERMINATO



Demansionamento “ammesso” (eccezioni tassative)

Possibile solo se:

- (i) vi è **modifica degli assetti organizzativi** che incide sulla posizione del lavoratore;
- (ii) lo prevede il **CCNL**;
- (iii) con **accordo individuale** in sede protetta (conservazione occupazione, diversa professionalità, miglioramento condizioni di vita). **Obbligo formativo e atto scritto**; mantenimento di **livello** e **trattamento in godimento** (salvo emolumenti legati a specifiche modalità di lavoro)

IL LAVORO A TEMPO INDETERMINATO



Recesso nel tempo indeterminato

Recesso “ordinario” con preavviso (art. 2118 c.c.)

- **Dimissioni o licenziamento** con preavviso nei termini **CCNL**; in difetto, **indennità sostitutiva** (pari alla retribuzione del periodo di preavviso).

Recesso “in tronco” (art. 2119 c.c.)

Giusta causa (fatto che non consente la prosecuzione): niente preavviso. (Richiamo in aula: esempi da giurisprudenza e CCNL).