



DIREZIONE CENTRALE RISCHI

Roma, 10 giugno 2005

Prot. 2923/2005/1.1.3.

ALLE STRUTTURE TERRITORIALI

OGGETTO: - Decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 e successive modifiche ed integrazioni. Rapporti di lavoro e relativi profili assicurativi.

Pervengono richieste di chiarimenti da parte di alcune sedi in ordine alla gestione assicurativa delle nuove forme di rapporto di lavoro previste dal Decreto legislativo n.276 del 2003 e successive modifiche ed integrazioni[1].

Relativamente ad alcuni rapporti di lavoro sono state elaborate apposite circolari esplicative che verranno rilasciate non appena acquisito il parere e le eventuali integrazioni dei competenti uffici.

In attesa e tenuto conto dell'esigenza di dare immediata attuazione alle nuove norme, si è comunque ritenuto utile impartire le prime indicazioni circa gli aspetti contributivi connessi con l'applicazione dei seguenti istituti:

- somministrazione di lavoro (artt. 20-28[2]);
- appalto (art. 29);
- distacco (art. 30);
- lavoro intermittente (artt. 33-40);
- lavoro ripartito (artt. 41-45);
- contratto di inserimento (artt. 54-59);
- denuncia istantanea (art. 14, D. lgs. n. 38/2000).

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

Il contratto di somministrazione - che sostituisce l'istituto del lavoro interinale abrogato per effetto dell'entrata in vigore delle nuove disposizioni - consente ad un soggetto autorizzato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali ed iscritto in un apposito Albo[3] (somministratore) di mettere a disposizione di soggetti terzi (utilizzatori) lavoratori subordinati assunti direttamente da lui.

Nella somministrazione si individuano due distinti contratti e cioè, il contratto di somministrazione concluso fra l'utilizzatore e il somministratore ed avente natura commerciale ed il contratto di lavoro subordinato (a tempo determinato od a tempo indeterminato) stipulato fra il somministratore ed il lavoratore. Per ulteriori approfondimenti, si rinvia alla circolare n. 7 del 22 febbraio 2005 emanata dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in materia di somministrazione di lavoro.

Gli oneri contributivi e previdenziali[4] previsti dalle vigenti disposizioni legislative sono a carico del somministratore che viene inquadrato nel settore terziario[5].

Il somministratore è il soggetto tenuto a corrispondere quanto garantito al lavoratore, compresi gli oneri derivanti dall'assicurazione obbligatoria Inail. In caso di inadempienza, l'obbligo di effettuare i versamenti dovuti spetta all'utilizzatore, in applicazione del principio in base al quale per i contributi, come per i premi, permane la responsabilità solidale anche in capo a quest'ultimo soggetto.

La determinazione del premio viene effettuata in relazione al tasso medio o medio ponderato stabilito per l'attività svolta dall'impresa utilizzatrice nella quale sono inquadrabili le lavorazioni svolte dai lavoratori temporanei. L'ammontare del premio viene, invece, determinato in base alla lavorazione effettivamente prestata dal lavoratore, qualora tale lavorazione non sia già stata assicurata presso l'impresa utilizzatrice. In quest'ultimo caso, occorre procedere ad una specifica ed autonoma classificazione tariffaria in base alla lavorazione di fatto svolta dal lavoratore temporaneo, non potendo far riferimento ad una posizione assicurativa già in essere presso l'azienda utilizzatrice.

Nel periodo durante il quale il lavoratore è a disposizione dell'impresa somministratrice, il premio viene calcolato in base al tasso applicato agli impiegati dell'impresa somministratrice medesima[6].

Quanto alla base imponibile su cui calcolare il premio, quest'ultima è costituita dall'effettiva retribuzione e, con riferimento al contratto di somministrazione a tempo indeterminato, essa comprende, oltre alla retribuzione percepita dal lavoratore, anche l'indennità di disponibilità. La misura di questa indennità è fissata dal contratto collettivo applicabile al somministratore, nel rispetto del limite minimo fissato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali pari, attualmente, ad €350,00 mensili[7].

La quota oraria è pari ad $1/173^{\circ}$ vale a dire a €2,023. Il valore è soggetto a rivalutazione biennale con decreto ministeriale tenendo conto delle variazioni degli indici dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati.

Sul piano strettamente operativo, le agenzie di somministrazione sono tenute ad avvalersi della apposita procedura informatica, elaborata a suo tempo per le imprese fornitrici di lavoro temporaneo, per la comunicazione dei dati necessari ai fini della gestione del rapporto assicurativo (anagrafici, classificativi e retributivi).

APPALTO

Gli elementi rilevatori del contratto di appalto (organizzazione dei mezzi, esercizio del potere direttivo e rischio di impresa a carico dell'appaltatore) sono individuati dall'articolo 29 del Decreto legislativo n. 276/2003, che richiama la nozione contenuta nell'articolo 1655 del Codice Civile. Quest'ultimo articolo definisce l'appalto come il contratto con il quale una parte assume,

con organizzazione dei mezzi necessari e con gestione a proprio rischio, il compimento di un'opera o di un servizio a fronte di un corrispettivo in denaro. Al Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali spetta individuare, con decreto, i casi legittimi di ricorso al contratto di appalto di servizi. E' prevista la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze del soggetto che ne ha utilizzato la prestazione, nei casi di appalti illegittimi[8].

In caso di appalto di opere o di servizi, il datore di lavoro committente è tenuto solidalmente con l'appaltatore, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi ed a versare i contributi previdenziali dovuti, entro un anno dalla cessazione dell'appalto (articolo 29, commi 1 e 2, del decreto legislativo n.276 del 2003, così come modificato dall'art.6 del Decreto legislativo n. 251/2004).

DISTACCO

"L'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa"[9].

Per la sussistenza del distacco di cui all'art. 30 del D. Lgs. n.276/2003, dunque, devono sussistere due "requisiti essenziali"[10] e cioè, temporaneità ed interesse del distaccante[11].

Per quanto attiene all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali, il "premio rimane a carico del datore di lavoro distaccante, ma è calcolato sulla base dei premi e della tariffa che sono applicati al distaccatario"[12]. Il distaccante, quindi, è tenuto a calcolare il premio dovuto per il personale distaccato, applicando la corrispondente voce di tariffa rientrante nella Gestione tariffaria in cui è inquadrata l'impresa distaccataria, coerentemente con le vigenti istruzioni ministeriali.

Quanto alla classificazione tariffaria, in particolare, è necessario procedere, caso per caso, nel modo seguente:

- Se la lavorazione da porre in essere presso l'impresa distaccataria coincide con quella svolta presso il distaccante, l'assicurazione è attuata mediante inserimento del lavoratore distaccato nell'originaria polizza presente nella Posizione Assicurativa Territoriale del datore di lavoro distaccante
- Se tale lavorazione è, invece, diversa da quella svolta presso il datore di lavoro distaccante, il lavoratore distaccato deve essere inserito in un'ulteriore "polizza" nell'ambito della Posizione Assicurativa Territoriale già accesa dal datore di lavoro distaccante.
- Se, poi, il lavoratore distaccato, oltre ad operare presso l'impresa distaccataria, continua ad esercitare lavorazioni diverse presso il datore di lavoro distaccante, si ripartiscono proporzionalmente le retribuzioni erogate fra le diverse polizze della Posizione Assicurativa Territoriale del datore di lavoro distaccante e cioè, in base all'incidenza delle singole lavorazioni sul complesso dell'attività lavorativa esercitata[13].

LAVORO INTERMITTENTE

Con il contratto di lavoro intermittente[14], il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che potrà utilizzare le prestazioni lavorative quando lo riterrà necessario - salvo preavviso -

nel rispetto delle causali di utilizzo individuate dalla contrattazione collettiva ovvero, in assenza, dalla legge.

Tale contratto può essere concluso:

1. per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno[15];
2. per lo svolgimento di prestazioni di carattere intermittente individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale[16]
3. per prestazioni rese da:
 - soggetti con età inferiore a 25 anni
 - lavoratori con più di 45 anni, anche pensionati[17].

Il contratto di lavoro intermittente può prevedere l'obbligo del lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro: in questo caso, al lavoratore va riconosciuto il diritto di percepire l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, per i periodi durante i quali il lavoratore garantisce la sua disponibilità al datore di lavoro.

L'indennità, fissata in sede di contrattazione collettiva, non può essere inferiore a quella fissata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative[18].

L'obbligo assicurativo per il personale assunto con contratto di lavoro intermittente verrà assolto secondo le consuete forme previste dalle disposizioni vigenti, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi per l'applicazione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro[19].

Quanto al premio dovuto per i lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo, esso verrà calcolato tenendo conto sia della retribuzione erogata per le ore di lavoro prestate, sia di quanto corrisposto a titolo di indennità di disponibilità[20] tra una chiamata e l'altra.

In questo senso, l'indennità deve essere considerata quale parte integrante della retribuzione utile ai fini della determinazione del premio, in quanto essa rientra nell'ambito di quelle "somme o valori percepiti" in relazione al rapporto di lavoro subordinato previste dall'art.51 del TUIR.

Ulteriori approfondimenti sul trattamento normativo, fiscale e previdenziale dei lavoratori assunti con contratto intermittente potranno essere acquisiti consultando le apposite istruzioni ministeriali presenti nel sito www.welfare.gov.it[21].

LAVORO RIPARTITO

Con il contratto di lavoro ripartito due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa (D. lgs. n. 276/2003, art.41, comma 1).

Il contratto deve definire la misura percentuale e la distribuzione temporale dell'orario di lavoro giornaliero, settimanale, mensile o annuale previsto, ferma restando la possibilità che i lavoratori procedano a reciproche sostituzioni ed a modifiche consensuali della distribuzione dell'orario di lavoro (D. lgs. n.276/2003, articolo citato, comma 3).

Il rischio cui sono esposti i lavoratori contitolari del contratto è dunque unico, come del resto unico è il premio che verrà determinato in base alle ore complessive retribuite, a prescindere dalla ripartizione oraria percentuale.

Quanto alla base imponibile utile per il calcolo delle contribuzioni previdenziali ed assistenziali, i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale (D. lgs. n. 276/2003, art.45). Ai fini descritti, dunque, si terrà conto della retribuzione convenzionale oraria moltiplicata per la totalità delle ore effettivamente prestate nel periodo assicurativo dai contitolari del contratto di lavoro.

CONTRATTO DI INSERIMENTO

Il contratto di inserimento si configura come "un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro" delle categorie di persone di cui all'art. 54, comma 1, del D. lgs. n. 276/2003.

I contratti di inserimento possono essere stipulati da enti pubblici economici, imprese e loro consorzi, gruppi di imprese, associazioni professionali, socio-culturali, sportive, fondazioni, enti di ricerca pubblici e privati, nonché organizzazioni e associazioni di categoria[22].

In presenza dei requisiti di legge[23], si può ricorrere al contratto di inserimento per favorire l'accesso al mercato del lavoro di cittadini comunitari ed extra-comunitari.

Allo stato, ai contratti di inserimento si applicano gli incentivi economici già previsti per i contratti di formazione e lavoro[24]. Possono usufruire dei relativi incentivi economici i datori di lavoro sopra richiamati con l'esclusione dei contratti di lavoro stipulati con soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni.

Quanto alla categoria delle donne di qualsiasi età, l'applicazione della disciplina sui contratti di inserimento compresi gli incentivi economici è subordinata all'emanazione del decreto ministeriale volto a determinare le aree geografiche con particolari situazioni di occupazione/disoccupazione femminile[25].

Questi incentivi debbono essere applicati nel rispetto dei limiti e delle condizioni fissati dalla normativa comunitaria[26], in aggiunta a quelli previsti dal Decreto di attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro.

I limiti fissati in sede comunitaria, in particolare, consentono di evitare che gli incentivi economici si traducano in un aiuto di stato privo di specifica autorizzazione della Commissione Europea.

Non è soggetto a tali limiti l'incentivo economico pari al 25% della contribuzione dovuta all'Inail, di cui il datore di lavoro può comunque usufruire, in quanto si tratta di misura di carattere generale compatibile con la normativa comunitaria.

Gli incentivi economici possono essere immediatamente concessi anche ad altre categorie di soggetti svantaggiati (art. 2 del Regolamento CEE n.2204/2002): si rinvia sul punto alle istruzioni impartite con circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 31/2004.

La misura degli incentivi economici, per rinvio disposto dal Decreto[27], corrisponde a quella prevista per i contratti di formazione e lavoro[28] ed è articolata in base al settore di appartenenza del datore di lavoro ed all'ubicazione territoriale[29].

Si riporta, per completezza, il dettaglio degli incentivi economici:

DATORE DI LAVORO	Ubicazione Territoriale	Misura AGEVOLAZIONE
Datori di lavoro non aventi natura di impresa	Centro-Nord	25%
	Mezzogiorno	50%
Imprese	Centro-Nord	25%
	Mezzogiorno	100%
Imprese commerciali e turistiche con meno di 15 dipendenti	Centro-Nord	40%
	Mezzogiorno	100%
Imprese artigiane	Ovunque ubicate	100%
Imprese	Zone ad alto tasso di disoccupazione individuate da apposito decreto su base annua	100%

I datori di lavoro sono esentati dall'obbligo di attestare il possesso dei requisiti legali per usufruire degli incentivi economici, ma l'Istituto può effettuare opportune verifiche nel merito. Questi incentivi sono applicati secondo le istruzioni in uso per i lavoratori assunti con contratto di formazione e lavoro, sia per quanto riguarda la misura degli incentivi economici, sia per ciò che attiene alla gestione del rapporto assicurativo. In sede di autoliquidazione, pertanto, i datori di lavoro, nel presentare la dichiarazione delle retribuzioni (Mod. 1031), sono tenuti ad indicare le retribuzioni riferite ai soggetti assunti con contratto di inserimento/reinserimento nei campi relativi ai contratti di formazione e lavoro, utilizzando l'apposito codice.

DENUNCIA ISTANTANEA

Restano confermate, ad oggi, le disposizioni di cui all'art. 14, comma 2, del Decreto legislativo n. 38/2000 relativamente ai termini ed alle modalità previsti per la denuncia istantanea.

I datori di lavoro, allo stato, sono tenuti a comunicare all'Inail il codice fiscale dei lavoratori "contestualmente all'instaurazione del rapporto di lavoro o alla sua cessazione", in quanto obbligati all'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, sia ai sensi delle disposizioni di cui al Titolo I, sia ai sensi delle disposizioni di cui al Titolo II del DPR n. 1124/65 e successive modifiche.

La denuncia istantanea riguarda, in particolare, oltre i lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo nell'ambito delle tipologie contrattuali previste dal Decreto di attuazione della Legge n.30/2003, anche i soci che instaurano rapporti di lavoro dipendente ovvero di collaborazione a progetto con la propria cooperativa[30].

L'obbligo di effettuare, con le consuete modalità, la denuncia istantanea nel termine di cui all'art. 14 del D. lgs. n. 38/2000 rimarrà in vigore fino alla data stabilita dal decreto di cui all'art.4-bis, comma 7, del Decreto legislativo n.181/2000, così come modificato dal Decreto legislativo n.297/2002, decreto che verrà emanato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro per l'innovazione e le tecnologie[31].

IL DIRETTORE CENTRALE
f.to (Dr Ennio Di Luca)

[1] D. lgs. n. 251/2004, e decreto legge n.35/2005 convertito con modificazioni in legge n. 80/2005.

[2] D. lgs. n.276/2003.

[3] Art. 20, comma 1, D. Lgs. n. 276/2003.

[4] D.Lgs. n. 276/2003, art.25

[5] Art.49 Legge n. 88/1989.

[6] Sui tassi applicabili cfr. le esemplificazioni contenute nella nota di istruzioni alle strutture, avente ad oggetto la fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo inviata dalla DC Rischi il 13 luglio 1999.

[7] D.M. 10.3.2004.

[8] Art. 6, comma 2, del Decreto legislativo n. 251/2004.

[9] Decreto legislativo n. 276/2003, art. 30, comma 1.

[10] Circolare n. 3/2004 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali cui si rinvia per ogni ulteriore approfondimento circa i requisiti, la qualificazione e la disciplina del rapporto di lavoro del personale distaccato di cui all'art. 30 del Decreto legislativo n. 276/2003.

[11] L'art. 30, comma 4, del D. lgs. n. 276/2003 fa salva la disciplina di cui all'art.8, comma 3, della Legge n.236/1993 che contempla l'ipotesi del distacco volto ad evitare i licenziamenti collettivi, mediante appositi accordi sindacali.

[12] Circolare n. 3/2004 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

[13] Decreto Ministeriale 12 dicembre 2000, Modalità per l'applicazione delle tariffe e per il pagamento dei premi assicurativi, art. 6.

[14] Articoli 33-40 del D. Lgs. n. 276/2003.

[15] Tale ipotesi, come chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota del 12 luglio 2004 e come confermato con Decreto legislativo n. 276/2003, art.34, comma 1, così come modificato dal Decreto legislativo n.251/2003, è di immediata applicabilità.

- [16] D.Lgs. n. 276/2003, art. 34, così come modificato dall'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 251/2004. Il Decreto ministeriale del 23/10/2004 ha individuato in via transitoria le attività a carattere discontinuo che giustificano il ricorso al contratto di lavoro intermittente, mediante rinvio alle ipotesi previste dal Regio Decreto 2657 del 1923.
- [17] Decreto legislativo n. 276/2003, art. 34, comma 2, così come modificato dall'art. 1 bis, comma 1, lett. b) del Decreto Legge 14 marzo 2005, n.35, convertito in legge 14 maggio 2005, n.80.
- [18] D. Lgs. n. 276/2003, art. 36, comma 1. Con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10/3/2004, è stato stabilito che nel contratto di lavoro intermittente la misura dell'indennità di disponibilità è pari al 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato.
- [19] DPR n. 1124/65, artt.1 e 4, e successive modifiche ed integrazioni.
- [20] Art. 36, D. lgs. n. 276/2003 con le modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 251/2004.
- [21] Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 4/2005.
- [22] Decreto legislativo n. 276/2003, art. 54, comma 2.
- [23] D. Lgs. n. 276/2003, art. 54. Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 31/2004.
- [24] Leggi nn. 863/84, 407/90, 169/91, 451/94 e 196/97 ed orientamenti comunitari in materia di aiuti di stato.
- [25] D. Lgs. n. 276/2003, art. 54, comma 1, lett e). Circolare n. 31/2004 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Con riferimento a tale categoria di lavoratori si vedano anche le modifiche apportate al Decreto legislativo n. 276/2003, art. 59, comma 1, dall'art. 1 bis, comma 1, lett. c) del Decreto Legge 14 marzo 2005, n.35, convertito in legge 14 maggio 2005, n.80.
- [26] Regolamento comunitario n. 2204/2002.
- [27] Decreto legislativo n. 276/2003, art. 59, comma 3.
- [28] Cfr. la normativa di riferimento in materia di contratti di formazione e lavoro (Leggi nn.863/84, 407/90, 169/91, 451/94 e 196/97) e gli orientamenti comunitari in materia di aiuti di stato con particolare riguardo alla decisione della Commissione Europea dell'11 maggio 1999 (decisione n. 2000/128) ed il Regolamento CE n. 2204/2002 della Commissione del 5.12.2002.
- [29] Cfr., tra le altre, le circolari 83/95, 13/88, 7/89 e 57/91, e le istruzioni alle unità del 19 febbraio 1998.
- [30] Istruzioni operative impartite alle Strutture dalla DC Rischi con nota del 29 gennaio 2002.
- [31] A decorrere dalla medesima data il comma 2 dell'articolo 14 del decreto legislativo n. 38/2000 è soppresso (D. Lgs. n. 181/2000, art. 5, così come modificato dal D. lgs. n. 297/2002, art.7).