Gestione dei contributi del personale navigante

scritto da goal | 31 Gennaio 2016

di Graziano Vezzoni* e Riccardo Lari*

La gestione delle prestazioni previdenziali ed infortunistiche del personale navigante è stata in passato una competenza delle Casse Marittime, Adriatica, Tirrena e Meridionale. La legge 833/1978 ha previsto, a decorrere dal 1° gennaio 1980, il passaggio di dette competenze all'Inps, ma vista la complessità e la specificità della materia, l'Inps mediante una convenzione, ha affidato la gestione di tali prestazioni alle medesime Casse Marittime. Solo nell'anno 1994, con il d.lgs. 30 giugno 1994, n.479, è sta- to istituito l'Ipsema Istituto di previdenza per il settore marittimo e tutte le competenze delle Casse Marittime sono state, dall'Inps, affidate a detto Istituto. Nel 2010 è stata disposta la soppressione dell'Ipsema e, da tale anno, tutte le competenze sono passate all'Inail.

Ma dal 1° gennaio 2014 è stato disposto un nuovo trasferimento, questa volta si spera definitivo, all'Inps, della gestione diretta delle attività inerenti all'accertamento, riscossione ed erogazione delle prestazioni previdenziali di contributi con riferimento all'indennità di malattia, maternità, disabilità e donazione sangue del personale navigante; restano all'Inail le funzioni relative all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Dal 1° gennaio 2014, quindi, l'Inps riscuote direttamente i contributi di malattia e maternità ed eroga le relative presta- zioni economiche; l'Istituto riscuote, inoltre, i soli contributi di maternità ed eroga la relativa prestazione economica per il personale facente parte degli equipaggi della navigazione aerea civile e per gli addetti agli uffici delle società di navigazione.

Lavoratori interessati.

Rientrano nella gestione del personale navigante:

– i lavoratori marittimi componenti l’equipaggio delle navi battenti bandiera italiana, considerandosi come tali tutti quelli regolarmente iscritti nelle matricole della gente di mare (artt.114 e ss. Cod. nav.), imbarcati in qualità di componenti l’equipaggio della nave; per le navi maggiori devono essere registrati nel ruolo d’equipaggio per quelle minori sulla licenza (artt.316 e ss., art.169 e art. 172 Cod. nav.);

- altri lavoratori imbarcati perché alle dipendenze di aziende concessionarie di altri servizi di bordo, personale adibito ai servizi speciali nei porti durante la sosta o durante il disarmo;
- personale navigante dell’aviazione civile, personale addetto al comando, alla guida, assi- stenti di volo, al controllo degli apparati motori e degli impianti di bordo;
- addetti agli uffici delle società di navigazione cioè svolgono la loro attività in qualità di ad- detti agli uffici.

Datori obbligati.

Sono tenuti al versamento dei contributi di malattia e maternità per i marittimi di cui sopra gli armatori, intendendosi per tali le perso- ne fisiche o i soggetti giuridici che esercitano l’impresa di navigazione (art. 265 Cod. nav.). Sono, inoltre, destinatari dei predetti obblighi contributivi i: concessionari dei servizi radiotelegrafici di bordo, concessionari di altri servizi di bordo autorizzati dall’autorità marittima, aziende che forniscono il personale tecnico/ operaio imbarcato.

Come ricordato in precedenza le imprese di navigazione aerea e le società armatoriali esercenti attività di trasporto

marittimo sono obbligate al versamento, all'Inps, del solo contributo di maternità.

Adempimenti. Le imprese armatoriali sono tenute all'apertura di una posizione contributiva, che deve essere presa a riferimento esclusivamente per l'assolvimento dell'obbligo contributivo relativo ai componenti l'equipaggio della singola nave e limitatamente ai periodi di imbarco registrati sul prescritto documento di bordo: trattasi di ruolo di equipaggio per le navi maggiori, ruolino di equipaggio per le navi minori e per i galleggianti, elenco di equipaggio per le navi e per le imbarcazioni da diporto.

La competenza territoriale delle Strutture periferiche è individuata in ragione della disloca- zione dell'Ufficio marittimo nelle cui matricole e registri risulta iscritta la nave. L'Inps può autorizzare ad assolvere, gli adempimenti relativi ad una pluralità di navi, in un'unica posizione contributiva.

Prestazioni previdenziali erogate.

Le prestazioni erogate dall'Inps, come quelle erogate dal disciolto Ipsema sono le seguenti:

Indennità per inabilità temporanea assoluta per malattia fondamentale è la prestazione economica erogata ai marittimi assicurati nel caso di malattia che si manifesta durante l'imbarco impedendo la prosecuzione della navigazione. La misura della prestazione è pari al 75% della retribuzione percepita nei 30 giorni precedenti allo sbarco, se, l'assicurato ha lavo- rato meno di 30 giorni, gli elementi fissi della retribuzione sono rapportati al mese. L'indennizzo viene corrisposto non oltre 12 mesi dallo sbarco e la prestazione viene erogata a partire dal giorno successivo allo sbarco per tutti i giorni di prognosi (comprese le festività) fino alla guarigione clinica e comunque fino al massimo che è un anno.

Se il medico non lo ritiene necessario, il lavoratore non viene sbarcato, ma qualora invece si ravvisi la necessità dello sbarco il marittimo deve sottoporsi ad una visita medica presso il Servizio assistenza ai naviganti o presso un medico fiduciario.

Indennità per inabilità temporanea assoluta per malattia complementare è un istituto tipico del settore marittimo che ha una origi- ne storica che parte dall'esigenza di garantire una copertura assicurativa al lavoratore per le malattie contratte a bordo e che si manifesta- no entro i 28 giorni dallo sbarco. L'indennizzo viene corrisposto a decorrere da 4° giorno successivo alla data della denuncia, per la durata massima di un anno dall'annotazione dello sbarco sul ruolo e nella misura del 75% della retribuzione. Hanno diritto a tale prestazione solo gli equipaggi delle navi da traffico munite di ruolo d'equipaggio, dei rimorchiatori di alto mare e delle navi di stazza lorda superiore a 200 tonnellate addette alla pesca fuori dal Mediterraneo.

Indennità per inabilità temporanea assoluta per malattia per i marittimi in continuità di rapporto di lavoro e di disponibilità retribuita, oltre alle prestazioni precedenti, hanno diritto alla corresponsione di una indennità giornaliera per inabilità temporanea da malattia che si manifesta dopo il 28° giorno ed entro il 180° giorno dallo sbarco. La prestazione decorre dal 4° giorno successivo a quello della denuncia ed è corrisposta nella misura del 50%, per i primi 20 giorni, e del 66,66% dal 21° al 180° giorno.

Temporanea inidoneità all'imbarco conseguente a malattia comune tale prestazione economica, specifica del settore marittimo, ha come destinatari i lavoratori che al termine di un periodo di inabilità per malattia o infortunio siano giudicati temporaneamente non ido- nei alla navigazione e che necessitino di cure e terapie. Il giudizio di idoneità-inidoneità alla navigazione compete alle commissioni mediche operanti presso le capitanerie di Porto. Al marittimo

riconosciuto non idoneo compete, massimo un anno, un'indennità giornaliera nella misura del 75% della retribuzione effettivamente goduta alla data dello sbarco e già utilizzata come base di calcolo per la corresponsione dell'indennità di malattia.

Congedo di maternità è l'indennità economica di congedo erogata alla lavoratrice madre per un periodo complessivo di 5 mesi; è riconosciuta anche nel caso di adozione e affidamento. L'indennità è pari all'80% della retribuzione relativa al mese precedente l'inizio dell'astensione dal lavoro.

Congedo di paternità spetta al padre lavoratore in alternativa alla madre lavoratrice. Il padre lavoratore ha diritto di astenersi dal lavoro per tutta la durata del congedo di maternità o per la parte residua che sarebbe spettata alla lavoratrice, in caso di morte o di grave infermità della madre ovvero di abbandono, nonché in caso di affidamento esclusivo del bambino al padre. L'indennità è pari all'80% della retribuzione relativa al mese precedente l'inizio dell'astensione dal lavoro.

Congedo parentale spetta nei primi 8 anni di vita del bambino e spetta al padre e alla madre che hanno diritto di usufruire di un periodo di astensione dal lavoro per cure del bambino. L'indennità è pari al 30% della retribuzione e spetta per un periodo massimo, complessivo tra i genitori, di sei mesi, entro il terzo anno di età del bambino. Per i periodi eccedenti i 6 mesi e per quelli fruiti dopo 3 anni del bambino, l'indennità è erogata a condizione che il reddito individuale del genitore richiedente non superi 2 volte e mezzo l'importo del trattamento minimo pensionistico in vigore, con esclusione della prima casa di abitazione e dei periodi richiesti.

Riposi giornalieri per allattamento competono, entro il primo anno di età del bambino o entro il primo anno dall'ingresso in famiglia del bambino, 2 ore di riposo giornaliero se la

giornata lavorativa è pari o superiore alle 6 ore o 1 ora se l'orario lavorativo è inferiore. I riposi giornalieri competono anche al padre quando i figli sono affidati allo stesso o in caso di morte o di grave infermità della madre o in alternativa alla stessa nei casi in cui non intenda avvalersene ovvero non è lavoratrice dipendente. In caso di parto plurimo le ore di permesso sono raddoppiate, a prescindere dal numero di gemelli; le ore aggiuntive possono essere utilizzate anche dal padre.

Congedo obbligatorio e facoltativo per il padre lavoratore dipendente sono ammessi alla fruizione del beneficio (sperimentale per il triennio 2013-2015) i padri lavoratori, in caso di nascite, adozioni ed affidamenti avvenuti a partire dal 1.1.2013:

- devono fruire di un giorno di congedo obbligatorio, entro il 5° mese di vita del bambino, durante il congedo di maternità della madre lavoratrice o anche successivamente, purché entro il limite di cui sopra;
- possono fruire, entro il medesimo termine, di 1 o 2 giorni, anche continuativi di congedo facoltativo a condizione che la madre lavoratrice scelga di non fruire di altrettanti giorni del proprio congedo di maternità, con conseguente anticipazione del termine finale del congedo post partum della madre per un numero di giorni fruiti dal padre.

Permessi per assistenza disabili.

Il lavoratore gravemente disabile o i familiari che li assistono hanno diritto a 3 giorni men- sili (frazionabili a ore) o di un prolungamento del congedo parentale al 30% o a riposi giornalieri di 1 o 2 ore in base all'orario e all'età. I requisiti sono: situazione di disabilità grave, rapporto di lavoro dipendente, pagamento dei contributi per la malattia, assenza di ricovero a tempo pieno del disabile.

Congedo straordinario per assistenza a familiari con disabilità grave.

I familiari del disabile grave hanno diritto ad un congedo straordinario non superiore a due anni. Hanno titolo a fruire del congedo straordinario i lavoratori dipendenti secondo il seguente ordine di priorità, che degrada solo in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del soggetto precedente:

- il coniuge convivente della persona disabile;
- il padre o la madre; uno dei figli conviventi;
- uno dei fratelli o sorelle conviventi;
- un parente/affine entro il terzo grado con-

Donazione sangue e/o midollo osseo.

Al lavoratore dipendente che cede il proprio sangue gratuitamente la legge concede una giornata di riposo retribuita.

Alla domanda, da presentare al proprio datore di lavoro, non oltre la fine del mese successivo, deve essere allegato il certificato del centro trasfusionale autorizzato da cui risulti una do- nazione di non meno di 250 grammi di sangue.

* *Odcec Lucca*