Il lavoro part-time nella normativa Inail

scritto da goal | 11 Aprile 2017

di Emanuela Corbella*

Ogni anno l'Inail pubblica – con un provvedimento ad hoc – i minimali retributivi che servono per la determinazione della base imponibile su cui calcolare il premio assicurativo. In pratica se la retribuzione del lavoratore full-time, adeguata comunque ai minimali del singolo contratto applicato, fosse inferiore a questi minimali retributivi, la retribuzione da prendere a base di calcolo sarebbe il minimale Inail. Nella maggior parte dei casi la retribuzione minima coincide con il minimale per il tempo pieno. Invece, nel caso di rapporto di lavoro part-time, il provvedimento emanato dall'Istituto prevede anche le modalità di calcolo delle retribuzioni imponibili e dei premi speciali. Per i premi speciali basta effettuare una proporzione, diversamente la base imponibile per il calcolo del premio assicurativo è costituita dalla retribuzione convenzionale oraria (minimale o tabellare) determinata moltiplicando questa retribuzione convenzionale per le ore complessive da retribuire nel periodo assicurativo.

La retribuzione tabellare è costituta solo dal minimo contrattuale (paga base) escludendo ogni altro istituto di natura contrattuale (scatti di anzianità, eventuali altri emolumenti stabiliti dalla contrattazione territoriale, aziendale o individuale compresa la contingenza anche se conglobata con la paga base). La verifica del valore orario è la seguente:

- paga base x mensilità : 2080 (se il full- time prevede 40 ore settimanali) = valore orario contrattuale.

Se il valore di cui sopra è inferiore al minimale orario "legale" (che è pari a 7,15/h.) va utilizzato quest'ultimo.

- Imponibile del part-time = valore orario più elevato (tra contrattuale e legale) x ore retribuite.

Ugualmente nel caso di denuncia di infortunio di un lavoratore part-time deve essere effettuato un calcolo su base oraria per quanto riguarda l'indennità temporanea. Anche qui, per la determinazione della retribuzione annua, deve essere considerata la paga base o minimo tabellare, includendo anche le mensilità aggiuntive ed escludendo ogni altro istituto di natura contrattuale. In pratica si applica il principio di erogare la prestazione commisurata alla base imponibile con cui si calcola il premio assicurativo, includendo però in questo caso anche gli importi degli straordinari effettuati nei quindici giorni precedenti l'infortunio.

Nel sito dell'Inail *(www.inail.it),* nella Sezione *Dati Retributivi* della denuncia di infortuni on line oltre ad indicare se si sono pattuite delle clausole per orario part-time flessibile o elastico previste dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato o in sede di commissione di certificazione, devono essere indicate le ore di lavoro annue previste dalla contrattazione collettiva per un full-time (es. 40 ore sett. x 52 settimane = 2080), la relativa retribuzione annua come sopra specificata, le ore di lavoro (settimanali, supplementari da retribuire in base al contratto o effettivamente effettuate) e l'importo degli straordinari fatti negli ultimi 15 giorni antecedenti l'infortunio. Vi sono poi 2 riquadri per indicare i dati degli altri eventuali datori di lavoro presso i quali recuperare i dati orari e retributivi per calcolare il totale della indennità temporanea spettante al lavoratore infortunato. Una nota Inail (n. 2319/2013) precisa che nel caso di rapporto di lavoro part-time orizzontale va considerata la retribuzione convenzionale oraria, così come calcolata per la determinazione della base imponibile per il calcolo del premio assicurativo e cioè la retribuzione percepita negli ultimi 15 gg. va moltiplicata per il numero di ore settimanali complessive da retribuire ed il

risultato va diviso per 6. In assenza di una disposizione normativa anche nel caso di part-time verticale ciclico (cioè quello per cui la prestazione di lavoro viene svolta a tempo pieno ma per un periodo limitato di mesi nell'anno) si applica lo stesso metodo di calcolo.

Cosa devono fare l'altro o gli altri datori di lavoro dell'infortunato part-time? Considerare il lavoratore in infortunio o in malattia visto che l'infortunio non è avvenuto durante il loro orario di lavoro? A questo quesito inoltrato dall'Inail nel 2002 il Ministero del lavoro ha risposto (circolare n. 2/2003) stabilendo che anche gli altri datori di lavoro dell'infortunato devono trasmettere la denuncia infortuni e considerare l'assenza infortunio (compreso la carenza) e non malattia. Nel liquidare l'indennità l'istituto deve considerare la somma di tutte le retribuzioni percepite dall'infortunato dai vari datori di lavoro e non solo quella erogata dal datore di lavoro presso il quale è avvenuto l'infortunio. L'Inail corrisponderà a titolo di indennità temporanea assoluta il 60% dal 4° fino al 90° giorno ed il 75% dal 91° sino alla completa guarigione clinica dell'infortunato, calcolandola sulla retribuzione lorda dei 15 gg. solari precedenti l'evento e corrispondendola per ogni giorno di calendario, comprese le domeniche e le festività. Lo stesso criterio si applica anche nell'ipotesi di rapporto di lavoro part-time verticale ciclico, ossia quando il lavoratore svolge la sua prestazione a tempo pieno, ma limitatamente ad alcuni mesi dell'anno, in quanto non esiste una norma o un regolamento Inail che disciplini espressamente questa casistica.

**Avvocato – osservatore esterno Commissione lavoro Odcec di Milano.*