Tavolo Tecnico INPS – CNDCEC

scritto da goal | 4 Marzo 2019

TAVOLO TECNICO INPS – CNDCEC

di Luisella Fontanella*

Nel corso dell'incontro periodico al Tavolo Tecnico INPS-CNDCEC sono state portate all'attenzione dell'Istituto alcune questioni interpretative. L'evento scaturisce dalla proficua collaborazione avviata tra Istituto e Commercialisti.

Infortunio in itinere lavoratore a chiamata titolare di più rapporti di lavoro

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata può essere stipulato:

- per le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento allo svol- gimento di prestazioni in periodi predeter- minati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;
- nel caso di soggetti di età inferiore a 24 anni o di età superiore a 55 Le prestazioni a chiamata si devono comunque conclude- re entro il compimento del 25esimo anno.

Se non attuate dalla contrattazione collettiva, le ipotesi di ricorso a questo tipo di contratto sono individuate da un apposito decreto ministeriale. In relazione alla possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro intermittenti è ancora possibile riferirsi alle attività a carattere discontinuo della tabella allegata al R.D. n. 2657 del 1923, come confermato dall'Interpello n.10/2016.

La nuova disciplina introdotta dal d.lgs. n.81/2015 prevede che tale istituto sia ammesso, per ciascun lavoratore e con il medesimo datore di lavoro per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate nell'arco di tre anni solari, ad

eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. Nel caso in cui sia superato questo periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.

Le indicazioni operative riguardo al calcolo delle giornate sono contenute nella Circolare MLPS n. 35/2013.

I lavoratori a chiamata instaurano spesso rapporti di lavoro con più committenti.

Come deve essere gestito questo evento da parte dei datori di lavoro coinvolti?

Il caso è occorso ad un lavoratore intermittente titolare di due rapporti di lavoro a chiamata con due diversi datori di lavoro che riceve nello stesso giorno la chiamata da parte di entrambi i datori di lavoro (una per la mattina ed una per il pomeriggio). La mattina, recandosi al lavoro rispondendo alla prima chiamata, si infortuna in itinere e trasmette ad entrambi i datori di lavoro il certificato del pronto soccorso.

Il primo datore di lavoro gestirà l'evento come infortunio, ma come lo deve gestire il secondo datore di lavoro visto che l'infortunio non è avvenuto durante il suo orario di lavoro o per recarsi da quest'ultimo? Può considerare l'assenza come "malattia" a carico Inps?

La soluzione prospettata dai Commercialisti è stata di applicare, per analogia al caso di specie, quanto previsto per i casi di doppio contratto part time dalla Circolare n.2/2003 del Ministero del Lavoro che, rispondendo al quesito inoltrato dall'Inail nel 2002 per il caso di infortunio di lavoratore con doppio part time, ha stabilito che anche gli altri datori di lavoro dell'infortunato devono trasmettere la denuncia infortuni e considerare l'assenza infortunio (compresa la carenza) e non malattia.

L’Istituto, dopo un confronto con l’Inail, conferma che, in analogia con il caso di due rapporti part time, l’assenza dal lavoro deve considerarsi “assenza per infortunio occasionato dallo svolgimento dell’attività lavorativa presso altro datore di lavoro”.

Contributo addizionale contratti a termine

Ai sensi dell’art. 3 del d.l. 87/2018, in vigore dal 14/07/2018, il contributo addizionale, finalizzato a finanziare la Naspi, a carico dei datori di lavoro sui contratti a termine pari all’1,4%, è incrementato dello 0,5% in occasione di ciascun rinnovo anche in somministrazione.

La maggiorazione del 1,90% si dovrà corrispondere esclusivamente dal secondo contratto in somministrazione a termine, mentre la maggiorazione dell’1,40% vige per tutto il primo contratto a termine, proroghe comprese.

La maggiorazione pagata dall’azienda potrà essere chiesta in restituzione all’Inps, nel caso in cui il rapporto venga trasformato a tempo indeterminato o qualora il lavoratore venga riassunto con contratto a tempo indeterminato entro il termine massimo di 6 mesi dalla cessazione del precedente rapporto a termine.

Il contributo addizionale non si applica: ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti; ai lavoratori assunti a tempo determinato per lo svolgimento di attività stagionali, previste dal d.p.r. n. 1525/1963; ai rapporti in apprendistato (ad eccezione dell’apprendistato stagionale); ai lavoratori dipendenti dalle Pubbliche Amministrazioni, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001.

Il decreto Dignità è entrato in vigore lo scorso 14 luglio, mentre le modifiche allo stesso introdotte con la conversione in legge sono in vigore dal 12 agosto 2018.

Bisogna inoltre tener presente che la legge ha espressamente previsto un periodo transitorio, fino al 31 ottobre 2018, al termine del quale le nuove regole saranno applicabili anche alle proroghe e ai rinnovi dei contratti stipulati prima dell'entrata in vigore del decreto Dignità.

La circolare del Ministero del Lavoro n.17 del 31/10/2018 dispone, inoltre, che tale aumento sia crescente e senza limite di tetto. Il chiarimento chiesto dai Commercialisti è se per i rinnovi stipulati dal 14/7/2018 si debba tenere conto di tutti i rinnovi effettuati anche prima del 14/7/2018 e sommare la maggiorazione o il contatore dei rinnovi parta da tale data.

La posizione espressa dall'INPS durante il tavolo tecnico propende per l'applicazione del meccanismo di incremento dello 0,5% del contributo addizionale in occasione di ciascun rinnovo di contratto a tempo determinato sottoscritto successivamente al 14.7.2018. L'Istituto preannuncia sul tema la diffusione di una prossima circolare esplicativa, attualmente al vaglio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

* *Odcec Torino*