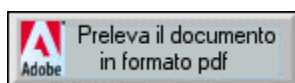


Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni. Effetti sulle prestazioni a sostegno del reddito nelle nuove forme di rapporto di lavoro.



Direzione Centrale Prestazioni a Sostegno del Reddito

Roma, 13 Marzo 2006

Circolare n. 41

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Direttori delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Membri del Consiglio
di Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Membri del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

OGGETTO: Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni. Effetti sulle prestazioni a sostegno del reddito nelle nuove forme di rapporto di lavoro.

SOMMARIO: *Implicazioni in ordine alle prestazioni a sostegno del reddito nelle diverse figure di lavoro introdotte dalla c. d. riforma Biagi .*

I. CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO

1. *Somministrazione di lavoro*
2. *Appalto*
3. *Distacco*
4. *Lavoro intermittente*
5. *Lavoro ripartito*
6. *Lavoro a tempo parziale*
7. *Apprendistato*
8. *Contratto di inserimento*

II. CONTRATTI DI LAVORO AUTONOMO

9. *Lavoro a progetto*
10. *Lavoro occasionale*
11. *Lavoro accessorio*

Il Decreto Legislativo 10/9/2003, n. 276, come modificato dal Decreto Legislativo 6/10/2004, n. 251, recante l'attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14/2/2003 n. 30, ha previsto l'introduzione di nuove forme di contratto di lavoro e una diversa disciplina di alcune già esistenti.

Nel rimandare, per quanto riguarda la descrizione delle singole tipologie contrattuali, alla circolare n. [18 del 1/2/2005](#), contenente le istruzioni di carattere generale relativamente alle prestazioni pensionistiche, si forniscono chiarimenti circa le implicazioni che detta normativa produce in merito alle diverse prestazioni a sostegno del reddito in ciascuna forma di rapporto di lavoro.

I. CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO

1 - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO (artt. 20-28)

Il contratto di somministrazione è il contratto tramite il quale viene regolata la fornitura di prestatori di lavoro dall'impresa di somministrazione all'impresa utilizzatrice per il soddisfacimento di esigenze di quest'ultima come individuate dai commi 3 e 4 dell'art. 20, d.lgs n. 276/2003, rispettivamente per la somministrazione a tempo indeterminato e a tempo determinato.

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 della legge 9/3/1989, n. 88, il somministratore è inquadrato nel settore terziario. Nel settore agricolo e in caso di somministrazione di lavoratori domestici trovano applicazione i criteri erogativi, gli oneri previdenziali e assistenziali previsti dai relativi settori (cfr. art. 25, comma 4, d.lgs n. 276/2003).

Il somministratore è tenuto al versamento dei contributi previdenziali e al pagamento del lavoratore del trattamento economico dovuto. L'utilizzatore, in caso di inadempimento del somministratore, risponde in solido con questi sia in relazione al pagamento dei contributi

previdenziali sia con riferimento al pagamento del trattamento economico dovuto (cfr. artt. 21, comma 1, lett. h) e k) e 23, comma 3, d.lgs. n. 276/2003).

Sulla indennità di disponibilità, dovuta al lavoratore assunto con contratto a tempo indeterminato per i periodi in cui il lavoratore è in attesa di assegnazione (cfr. articolo 22, comma 3, d.lgs. n. 276/2003) i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo (cfr. art. 25, comma 1, d.lgs. n. 276/2003).

1-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

Con riferimento all'assegno per il nucleo familiare, al lavoratore spetta l'assegno per il nucleo familiare in applicazione delle disposizioni vigenti per i lavoratori dipendenti.

Compete al somministratore versare i contributi previdenziali di cui risponde in solido con l'utilizzatore e pagare la prestazione in esame (art. 23, comma 3), tuttavia, per quanto riguarda la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare ai lavoratori agricoli e domestici resta ferma la competenza dell'Istituto al pagamento diretto della prestazione (cfr. art. 25, comma 4 sopra richiamato).

Il prestatore di lavoro assunto a tempo indeterminato che ha diritto alla indennità mensile di disponibilità, non ha peraltro titolo all'assegno per il nucleo familiare in assenza di effettiva prestazione lavorativa, in linea con quanto avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti, ai quali l'assegno spetta, in via generale, in presenza di effettiva prestazione lavorativa, ovvero per le situazioni disciplinate dalla legge (malattia, maternità, ferie, disoccupazione indennizzata, ecc.).

1-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC.

Dall'inquadramento del somministratore nel settore terziario, salva l'ipotesi di somministrazione di lavoratori agricoli ovvero per l'ipotesi di somministrazione di lavoro domestico, deriva la determinazione del trattamento previdenziale spettante al lavoratore. La tipologia era stata a suo tempo disciplinata come "lavoro interinale". Peraltro, le istruzioni a suo tempo fornite per tale fattispecie lavorativa devono essere adeguate all'inquadramento normativo generale indicato dal Decreto legislativo in oggetto con particolare riguardo ai profili previdenziali relativi alla indennità di disponibilità come disciplinata per i lavoratori intermittenti. Con riferimento al parametro su cui calcolare le indennità in esame si veda, di seguito, il punto 4.2, lett. A) per i lavori intermittenti con obbligo di disponibilità.

1-3 INDENNITA' ORDINARIA DI DISOCCUPAZIONE

I lavoratori avviati al lavoro tramite un somministratore sono soggetti all'obbligo assicurativo contro la disoccupazione involontaria; quindi, nel caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, ai somministrati può essere riconosciuto il diritto - secondo la norma vigente - all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali (art. 19, legge n. 636/1939) e con requisiti ridotti (art. 7, comma 3, legge n. 160/1988).

All'interno del contratto di lavoro stipulato tra il somministratore ed il somministrato può realizzarsi la cosiddetta "indennità di disponibilità", che è soggetta alla contribuzione generale obbligatoria, ma è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo (art. 22, comma 3).

Nell'istruttoria delle domande di indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali il periodo temporale interessato dall'indennità di disponibilità deve essere considerato utile ai fini della ricerca del requisito contributivo.

La sospensione dell'attività lavorativa, in costanza di rapporto di lavoro, sia o meno retribuita (indennità di disponibilità), non è indennizzabile con prestazioni di disoccupazione.

1-4 INDENNITA' DI MOBILITA' E TRATTAMENTI SPECIALI EDILI

L'azienda di somministrazione è inquadrata nel settore del terziario; da ciò consegue che, anche nel caso in cui il somministrato presti attività lavorativa presso un'impresa dell'industria o dell'edilizia, lo stesso non ha diritto né all'indennità di mobilità né ai trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia.

1-5 INTEGRAZIONI SALARIALI

Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore. Tuttavia, il datore di lavoro formale è il somministratore che deve provvedere direttamente all'erogazione ai lavoratori del trattamento economico e al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali. Tali agenzie di somministrazione non rientrano tra le aziende destinatarie delle integrazioni salariali.

2 - APPALTO (art. 29)

Il decreto legislativo prevede e disciplina il "contratto d'appalto" stipulato e regolamentato ai sensi dell'art. 1655 del Codice Civile distinguendolo dalla "somministrazione" di lavoro in presenza di specifici elementi. Le disposizioni che seguono si riferiscono ai lavoratori dipendenti dell'appaltatore con riferimento ai quali – con particolare riguardo alla valutazione dei presupposti relativi ai trattamenti di mobilità, disoccupazione speciale e integrazione salariale – non rileva, ovviamente, la situazione della impresa committente dell'appalto a cui i lavoratori siano eventualmente addetti.

2-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

Salvo diverse previsioni dei contratti collettivi nazionali di lavoro, in caso di appalto di opere o di servizi il committente imprenditore o datore di lavoro è obbligato in solido con l'appaltatore, entro il limite di un anno dalla cessazione dell'appalto, a corrispondere ai lavoratori i trattamenti retributivi ed a versare i contributi previdenziali dovuti (art. 29, comma 2). Tale disposizione non trova applicazione qualora il committente sia una persona fisica che non esercita attività di impresa o professionale.

Nulla è innovato in materia di assegno per il nucleo familiare; pertanto, configurandosi, per i dipendenti, un rapporto di lavoro subordinato, in favore di tali lavoratori si applica la disciplina di carattere generale.

2-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC

Non ci sono profili problematici per quanto concerne le prestazioni di malattia, maternità e tbc. Si applica la normale disciplina prevista per i lavoratori dipendenti a seconda della categoria e della qualifica professionale di appartenenza

2-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Anche il dipendente di un datore di lavoro che ha stipulato un contratto di appalto ha diritto, come la generalità dei lavoratori subordinati, all'indennità ordinaria di disoccupazione.

2-4 INDENNITA' DI MOBILITA' E TRATTAMENTI SPECIALI EDILI

L'indennità di mobilità può essere riconosciuta anche ai lavoratori subordinati in parola purché gli stessi siano stati assunti, ai sensi dell'articolo 16, comma 1, della legge 23 luglio

1991, n. 223, "con un rapporto di lavoro a carattere continuativo e comunque non a termine".

Ai lavoratori che svolgono attività nel settore edile con contratto di appalto può spettare il trattamento speciale di disoccupazione.

2-5 INTEGRAZIONI SALARIALI

Le integrazioni salariali possono essere riconosciute anche per i dipendenti dell'appaltatore. La situazione dell'impresa committente appare indirettamente rilevante, con specifico riferimento al trattamento di integrazione salariale, intervento straordinario, nell'ipotesi in cui il contratto di appalto sia stipulato con un'impresa artigiana secondo quanto previsto dall'art. 12 della legge n. 223/1991.

3 - DISTACCO (art. 30)

L'istituto del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente a disposizione di un altro soggetto l'attività di uno o più lavoratori per eseguire un determinato lavoro.

3-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

Per tale tipologia di rapporto di lavoro, nulla è innovato in materia di assegno per il nucleo familiare: continua pertanto ad applicarsi la disciplina di carattere generale.

La prestazione viene erogata dal datore di lavoro distaccante il quale, secondo quanto chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con circolare n. 3 del 15/1/2004, rimane obbligato a corrispondere il trattamento economico e contributivo.

3-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC

Per quanto concerne le prestazioni di malattia, maternità e tbc, si ricorda che il lavoratore distaccato rimane a tutti gli effetti dipendente dall'azienda di origine.

3-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Al lavoratore distaccato continuano ad essere dovuti i trattamenti retributivi e i contributi previdenziali previsti per il rapporto di lavoro subordinato già in essere al momento del distacco, e per il quale si continuano ad applicare i principi generali in materia di disoccupazione. Pertanto nulla è innovato in materia di indennità ordinaria di disoccupazione.

3-4 INDENNITA' DI MOBILITA' E TRATTAMENTI SPECIALI PER L'EDILIZIA

Nel caso in cui il datore di lavoro distaccante ricorra ad una procedura di mobilità, e inserisca anche il nominativo del lavoratore distaccato questi, in presenza degli specifici requisiti di legge, ha diritto all'indennità di mobilità, ferma restando la revoca del distacco da parte del datore di lavoro distaccante e il rientro del lavoratore nella organizzazione di quest'ultimo. Il periodo di distacco deve essere considerato per la ricerca dei requisiti di cui all'articolo 16, comma 1, della legge n. 223/1991 (un'anzianità aziendale di almeno dodici mesi, di cui almeno sei di lavoro effettivamente prestato).

I lavoratori distaccati da un'azienda edile possono accedere ai trattamenti speciali di disoccupazione alle medesime condizioni degli altri lavoratori purché il datore di lavoro revochi il distacco e il lavoratore rientri nella organizzazione di quest'ultimo.

3-5 INTEGRAZIONI SALARIALI

In caso di distacco il datore di lavoro (distaccante) rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore (art. 30, comma 2): nel caso in cui l'azienda presso cui il lavoratore è distaccato usufruisca delle integrazioni salariali, queste ultime non gli spettano in quanto egli rimane a tutti gli effetti dipendente dell'azienda di origine.

4 - LAVORO INTERMITTENTE (artt. 33-40)

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto attraverso il quale il lavoratore si pone, a tempo determinato o indeterminato, a disposizione del datore di lavoro, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nel rispetto di un periodo minimo di preavviso. In particolare, dall'esame del dettato normativo (art. 36 comma 6) si desume l'esistenza di due distinte tipologie contrattuali: l'una caratterizzata dall'obbligo contrattuale del lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, con diritto alla corresponsione di un'indennità per i periodi di disponibilità obbligatoria; l'altra, invece, dall'assenza di un obbligo di disponibilità in capo al lavoratore, con la conseguenza che il rapporto contrattuale si instaura solo al momento in cui il lavoratore stesso, esercitando una sua facoltà, risponde alla chiamata del datore di lavoro.

4-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

Si applica, ai fini che interessano, l'art. 59 del T.U.A.F. di cui al D.P.R. 30/5/1955, n. 797: l'assegno per il nucleo familiare spetta per i periodi in cui il lavoratore presta attività lavorativa, mentre per il periodo di disponibilità, per il quale il lavoratore percepisce un'indennità, l'assegno non deve essere corrisposto in assenza di effettiva prestazione lavorativa, in linea con quanto avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti, ai quali l'assegno spetta, in via generale, in presenza di effettiva prestazione lavorativa, ovvero per le situazioni espressamente disciplinate dalla legge (malattia, maternità, ferie, ecc.).

4-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC

Si tratta di rapporto di lavoro di carattere subordinato nell'ambito del quale possono o meno essere previsti periodi di disponibilità obbligatoria, con corresponsione di una indennità quale corrispettivo dell'obbligo assunto dal lavoratore di mettere a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative.

A) prima tipologia: obbligo contrattuale di risposta alla chiamata del datore di lavoro

In merito alle indennità di malattia, maternità e tbc, nell'ambito di tale tipologia contrattuale occorre distinguere l'ipotesi in cui gli eventi in questione si collochino durante i periodi di effettivo utilizzo lavorativo dall'ipotesi in cui si collochino, invece, durante la fase di obbligatoria disponibilità.

In effetti, anche se l'art. 38, comma 3, sancisce che per tutto il periodo in cui il lavoratore intermittente resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro il lavoratore stesso non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, tuttavia, poiché ai sensi dell'art. 36, comma 2, le somme corrisposte a titolo di indennità di disponibilità sono soggette a contribuzione obbligatoria sia ai fini dell'IVS che ai fini delle prestazioni di malattia e maternità, è da ritenere che debba essere assicurata anche in tali periodi la tutela della malattia, della maternità e della tbc (per tale prestazione, ovviamente, in presenza del pregresso requisito contributivo previsto di un anno).

Dal diverso trattamento corrisposto al lavoratore nel periodo di effettivo lavoro e nel periodo di disponibilità deriva l'applicazione di un diverso parametro retributivo a seconda che le giornate di evento cadano nel periodo di prevista attività lavorativa ovvero di disponibilità; si prende, cioè, come riferimento, rispettivamente, la retribuzione giornaliera percepita durante il periodo di effettivo utilizzo lavorativo immediatamente antecedente

all'insorgenza dell'evento ovvero l'indennità di disponibilità spettante secondo il contratto^[1].

L'art. 38, comma 2, prevede espressamente un riproporzionamento del trattamento previdenziale in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita. Il riproporzionamento è realizzato utilizzando, per gli eventi di malattia, di maternità e tbc, un diverso parametro retributivo a seconda che le giornate di evento cadano nel periodo di prevista attività lavorativa ovvero di disponibilità; si prende, cioè, come riferimento, rispettivamente, la retribuzione giornaliera percepita durante il periodo di effettivo utilizzo lavorativo immediatamente antecedente all'insorgenza dell'evento ovvero l'indennità di disponibilità spettante secondo il contratto^[2].

In merito al congedo parentale valgono le indicazioni precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale, con l'avvertenza che le istruzioni ivi contenute relativamente alle "pause contrattuali" sono riferibili alla condizione di "disponibilità".

Anche per quanto riguarda la indennità di tbc, valgono le indicazioni (salvo il riferimento alla "retribuzione annua" nel caso di indennità, per i primi 180 giorni, pari a quella di malattia) precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale.

Nei casi in cui il contratto sia stipulato a tempo determinato, si ricorda che le prestazioni di malattia possono essere corrisposte, fermo quanto precede a proposito della retribuzione da prendere a riferimento, entro i limiti previsti per tale tipologia di lavoro, tra i quali, ovviamente, l'erogabilità non oltre la data di prevista scadenza del rapporto.

B) seconda tipologia: mera facoltà di risposta alla chiamata del datore di lavoro.

L'individuazione della disciplina previdenziale applicabile a tale tipologia contrattuale non può prescindere dal preventivo inquadramento giuridico della fattispecie in oggetto.

Il vincolo contrattuale per il lavoratore sembra sorgere solo al momento della risposta (facoltativa) alla chiamata del datore di lavoro. La risposta suddetta ha, quindi, efficacia costitutiva del rapporto contrattuale: fino a quel momento non vi è alcun obbligo di disponibilità in capo al lavoratore, cui pertanto non spetta né l'indennità di disponibilità, né alcun diritto alle prestazioni di malattia e maternità. I rapporti contrattuali in tal modo di volta in volta instaurati devono considerarsi come rapporti a tempo determinato, con conseguente applicazione dei relativi limiti di indennizzabilità ordinariamente previsti per le prestazioni di malattia (il diritto all'indennità si estingue al momento della cessazione dell'attività lavorativa).

Il riproporzionamento (vedi lettera A) di cui alla previsione dell'art. 38, comma 2, non può realizzarsi con la metodologia di cui alla tipologia precedente proprio per la mancanza di un obbligo contrattuale di disponibilità: la retribuzione complessivamente percepita quale corrispettivo dell'attività svolta nel corso dell'anno (ultimi 12 mesi) va divisa per il numero delle giornate indennizzabili in via ipotetica (360, per impiegati; 312, per operai), computando nella retribuzione anche le indennità di trasferta e i ratei di mensilità aggiuntive secondo gli stessi criteri illustrati per il contratto di lavoro a tempo parziale (paragrafo 6).

L'indennità per il congedo di maternità è corrisposta per tutta la durata dell'evento, purché ovviamente lo stesso abbia inizio durante la fase di svolgimento dell'attività, ovvero entro 60 giorni dall'ultimo lavorato.

Per il congedo parentale valgono le indicazioni precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale (paragrafo 6): vanno pertanto indennizzate nella misura del 30% della retribuzione (senza riproporzionamenti) che la/il lavoratrice/tore percepirebbe qualora non si astenesse e conteggiate come congedo parentale soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti).

Per quanto riguarda la indennità di tbc, valgono le indicazioni precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale (paragrafo 6).

Considerato che il lavoratore con contratto di lavoro intermittente è a disposizione del datore di lavoro, il quale può usufruire della sua prestazione lavorativa, si deduce che i lavoratori intermittenti possono accedere alle prestazioni di disoccupazione alla stessa stregua dei lavoratori somministrati; gli stessi principi del lavoro somministrato valgono per l'indennità di disponibilità.

L'indennità di disoccupazione, quindi, potrà essere riconosciuta soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro.

4-4 INDENNITA' DI MOBILITA' E TRATTAMENTI SPECIALI EDILI

Data la natura del rapporto di lavoro che viene stipulato nel caso di lavoro intermittente si ritiene che ai lavoratori interessati non spetti l'indennità di mobilità in caso di licenziamento.

Ai lavoratori edili che si trovino in tale situazione possono essere riconosciuti i trattamenti speciali di disoccupazione.

4-5 INTEGRAZIONI SALARIALI

Le integrazioni salariali servono ad integrare o sostituire una perdita di retribuzione effettiva, pertanto bisogna distinguere due ipotesi:

- 1) *il lavoratore ha risposto alla chiamata prima del verificarsi della causa per cui sono state richieste le integrazioni salariali*: essendo iniziato un rapporto di lavoro a tempo determinato (v. punto 4-2 lett. B), la retribuzione persa in conseguenza della riduzione o sospensione del lavoro può essere integrata.
- 2) *la causa di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa si verifica prima che il lavoratore venga chiamato o risponda ad una chiamata*: non esiste in questo caso una retribuzione persa da integrare.

5 - LAVORO RIPARTITO (artt. 41- 45)

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione lavorativa. Fermo restando il vincolo di solidarietà, e fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti, ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa.

5-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

Si applica, ai fini che qui interessa, la normativa sul part-time che, espressamente richiamata prevede la corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare in misura intera se il lavoratore effettua almeno ventiquattro ore di lavoro settimanali; in caso contrario, spettano gli assegni per ogni giorno di lavoro effettivo (art. 9, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000). Ne consegue che tutti i lavoratori coobbligati hanno diritto all'assegno per il nucleo familiare.

Pertanto, a fronte di un unico contributo versato dal datore di lavoro, vengono corrisposte tante prestazioni quanti sono i lavoratori coobbligati e gli eventuali terzi che li sostituiscono, previo consenso del datore di lavoro, nel caso di impossibilità di uno o di entrambi, fermo restando il soddisfacimento dei requisiti previsti dalla normativa generale in materia di assegno per il nucleo familiare e avendo riguardo alla situazione familiare e reddituale del nucleo di ciascun lavoratore.

5-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC

L'art. 42, comma 1, dispone che il contratto, da stipularsi per iscritto, deve indicare "la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro giornaliero, settimanale, mensile

o annuale che si prevede venga svolto da ciascuno dei lavoratori coobbligati". Questi possono, tuttavia, determinare discrezionalmente ed in qualsiasi momento la sostituzione tra di loro nonché modificare consensualmente la distribuzione dell'orario di lavoro.

Proprio la norma di cui all'art. 42, comma 1 fa ritenere che l'obbligazione assunta dai due lavoratori, pur espressamente qualificata come solidale dal legislatore, non è pienamente assoggettabile alla disciplina dettata dall'art. 1292 c.c., a tenore del quale "l'obbligazione è in solido quando più debitori sono obbligati tutti per la medesima prestazione, in modo che ciascuno può essere costretto all'adempimento per la totalità e l'adempimento da parte di uno libera gli altri".

Tuttavia la natura dell'obbligazione assunta - solidale in senso stretto o meno - non rileva in modo essenziale ai fini della tutela della maternità e della malattia. Infatti, anche nei casi in cui il rischio dell'impossibilità della prestazione lavorativa da parte di uno dei lavoratori ricade sull'altro coobbligato, al lavoratore in malattia o in maternità sostituito spetta comunque la relativa indennità sia pure nei modi e nei limiti previsti dall'art. 44, comma 2 e dall'art. 45, a tenore del quale i contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale. Secondo la stessa norma il calcolo delle prestazioni e dei contributi va, tuttavia, effettuato "non preventivamente ma mese per mese, salvo conguaglio a fine anno a seguito dell'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa".

Pur esistendo un preventivo programma contrattuale, i due coobbligati possono in qualunque momento modificare consensualmente il programma medesimo. Infatti, l'art. 44, comma 2, prevede espressamente che il trattamento economico di malattia e maternità (obbligatoria e facoltativa) sia riproporzionato in ragione dell'attività lavorativa effettivamente eseguita.

In pratica, le prestazioni di malattia e di maternità e tbc vanno inizialmente calcolate sulla base della retribuzione percepita, a decorrere dal 1° gennaio dell'anno, per il lavoro oggetto del contratto fino al momento di inizio dell'evento, divisa per il numero di giornate lavorative o retribuibili (30 mensili per gli impiegati, 26 per gli operai o 25 per i ratei: si veda il punto 6.2 per il part-time) dall'inizio del rapporto (non oltre comunque il 1° gennaio, come detto). Il risultato così ottenuto va ulteriormente dimensionato sulla base dell'impegno lavorativo in percentuale attribuibile al lavoratore interessato.

Successivamente, a fine anno, deve procedersi ad un conguaglio, ricalcolando le prestazioni inizialmente liquidate in base all'effettiva incidenza percentuale dell'attività lavorativa svolta da ciascuno dei due coobbligati.

Con particolare riguardo al congedo parentale (già astensione facoltativa), si precisa che il beneficio in questione è fruibile (e indennizzabile) in relazione alle giornate contrattualmente previste per lo svolgimento di attività lavorativa dal soggetto richiedente la prestazione.

In merito ai riposi orari (cosiddetti riposi per allattamento), analogamente a quanto avviene per i congedi parentali, sono fruibili e computabili a tale titolo soltanto le giornate di effettivo lavoro^[31] secondo quanto previsto dal contratto. Si fa presente, tuttavia, che in tale ipotesi non è necessario effettuare il conguaglio a fine anno, trattandosi di prestazione per la quale è prevista un'indennità pari alla retribuzione che il lavoratore dovrebbe percepire qualora non fruisse del beneficio in esame.

Con riferimento alle prestazioni per malattia, si ricorda che, in caso di rapporto di lavoro a tempo determinato, il diritto all'indennità viene meno al momento della cessazione dell'attività lavorativa.

In merito alle prestazioni per tbc, il suddetto dimensionamento proporzionale all'impegno svolto incontra ovviamente il limite della misura minima dell'indennità, cioè quella fissa, che deve essere comunque garantita al lavoratore ammalato.

Il contratto di lavoro ripartito deve essere considerato come costituito da due rapporti di lavoro a tempo parziale. Infatti, l'articolo 45 dispone che, ai fini delle prestazioni previdenziali e assistenziali e delle relative contribuzioni, i lavoratori contitolari del contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale e, pertanto, agli stessi può essere riconosciuto, all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, il diritto all'indennità ordinaria di disoccupazione.

Per ciò che concerne le giornate di inattività all'interno di un contratto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale si richiamano le istruzioni impartite con la circolare n. [198 del 13/7/1995](#) e con il messaggio n. 253 del 25/3/2003

5-4 INDENNITA' DI MOBILITA' E TRATTAMENTI SPECIALI DI DISOCCUPAZIONE

Ai lavoratori che stipulano contratti di lavoro ripartito può essere riconosciuto il diritto all'indennità di mobilità e ai trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia come ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale.

5-5 INTEGRAZIONI SALARIALI

I lavoratori con contratto di lavoro ripartito sono assimilati ai lavoratori a tempo parziale (art. 45). Quindi, nel caso di pagamento delle integrazioni salariali, la prestazione verrà divisa in base alle disposizioni del contratto di lavoro.

6 - LAVORO A TEMPO PARZIALE (art. 46)

Ai sensi del D. lgs. n. 61/2000, come modificato dall'art. 46 del decreto legislativo in oggetto, per lavoro a tempo parziale si intende il rapporto di lavoro caratterizzato da un orario di lavoro, fissato dal contratto individuale, che risulti comunque inferiore rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno.

Il contratto di lavoro a tempo parziale è stipulato in forma scritta a fini di prova.

6-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

Resta inalterata la disciplina in materia di assegni per il nucleo familiare per i lavoratori part-time.

Continua, pertanto, ad applicarsi per tali lavoratori l'art. 9, comma 2, del D. Lgs. n. 61/2000, che prevede la corresponsione dell'intera misura settimanale degli assegni per il nucleo familiare in presenza di una prestazione lavorativa settimanale di durata almeno di ventiquattro ore. In caso di prestazione inferiore, invece, al lavoratore spettano tanti assegni giornalieri quante sono le giornate di prestazione effettiva di lavoro, qualunque sia il numero delle ore prestate nella giornata.

Per i criteri applicativi si rinvia alle circolari n. [110 del 17/4/1992](#) e n. [126 del 3/7/2000](#) già emanate in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale.

6-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC

L'art. 4 del D. Lgs. 61/2000, non è stato modificato dall'art. 46 del D. Lgs. 276/2003 e pertanto rimane invariato, nella materia in questione, il cd. principio di non discriminazione.

I trattamenti economici, in base alla previsione di cui al comma 2, lett. b, dell'art. 4 del sopra citato D. Lgs. 61/2000, devono essere riproporzionati in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa, fatto salvo, per la tbc, il limite minimo dell'indennità giornaliera in misura fissa.

Ciò risulta anche previsto, per gli aspetti relativi, dall'art. 60 del D. Lgs. 151/2001 (T. U. sulla maternità).

In proposito si fa presente che la necessità del riproporzionamento in questione si pone soltanto per i casi di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale e misto, in

quanto, nel part time di tipo solo orizzontale, il riproporzionamento suddetto è insito nella dinamica del rapporto medesimo, essendo il trattamento economico previdenziale di per sé rapportato all'effettiva entità della retribuzione (già ridotta) percepita.

Il riproporzionamento stesso è già attuato, sia pure con finalità ed effetti opposti, dall'art. 23, comma 5, lett. b, del sopra citato T. U., che prende in considerazione il numero delle ore di lavoro effettuate nel periodo di paga da assumere a riferimento (mese precedente).

Il riferimento al periodo di paga immediatamente precedente operato dall'art. 23 del T.U. può, però, creare disparità di trattamento, considerato che la retribuzione, nel mese preso a riferimento, può essere comprensiva (o meno) di determinati emolumenti legati a particolari modalità di svolgimento dell'attività (lavoro straordinario, festivo, ecc.) specifici del solo mese considerato ed assumere particolare rilievo con conseguenze di iniquità nella tipologia di lavoro di cui trattasi.

Sono perciò necessari alcuni accorgimenti correttivi: deve prendersi a riferimento, anziché la retribuzione media globale del periodo di paga quadrisettimanale o mensile scaduto e immediatamente precedente all'inizio dell'evento di malattia o del periodo indennizzabile per maternità, la retribuzione prevista per la/il lavoratrice/tore part time nei 12 mesi precedenti (all'inizio dell'evento di malattia o del periodo indennizzabile per maternità), in analogia a quanto previsto nel D. M. 4/4/2002 per i lavoratori iscritti alla gestione separata di cui alla L. 335/1995.

Si deve quindi ricavare la retribuzione media giornaliera dividendo la retribuzione prevista nei 12 mesi precedenti (all'inizio dell'evento di malattia o del periodo indennizzabile per maternità) per il numero delle giornate indennizzabili in via convenzionale nell'anno ^[4] (360 per gli impiegati; 312 per gli operai), computando nella retribuzione anche le indennità di trasferta e i ratei di mensilità aggiuntive. In particolare, per gli operai, dovrà procedersi ad uno scorporo mediante le seguenti operazioni di calcolo:

- dividere la retribuzione annua, al netto dei ratei di mensilità aggiuntive, per 312 ^[5];
- dividere i ratei di mensilità aggiuntive per 300 ^[6] ;
- sommare i due risultati così ottenuti.

L'operazione consente di pervenire, semplificandola, ai medesimi risultati che si avrebbero calcolando le ore di effettivo lavoro a cui fa riferimento la norma del predetto comma 5 dell'art. 23 del T.U.

In merito all'indennizzabilità dei periodi relativi alla maternità obbligatoria, facoltativa e alla malattia si precisa quanto segue.

Per quanto si riferisce alla riconoscibilità dei periodi di maternità obbligatoria che perdurino o siano insorti durante le pause contrattuali, si conferma l'orientamento assunto dalla Corte di Cassazione, richiamato con circ. n. 87 del 13/4/1999, secondo cui, laddove il congedo di maternità non rientri totalmente nella fase lavorativa, ma cada in tutto o in parte durante la pausa contrattuale, l'indennità è erogabile, con il riproporzionamento della retribuzione media giornaliera (come sopra illustrato), per l'intero periodo di maternità, compreso quello rientrante nella pausa lavorativa, sempre che l'astensione abbia inizio nel corso della fase lavorativa ovvero entro 60 gg. dall'ultimo giorno lavorato (v. art. 24, comma 2, T.U. sulla maternità).

Laddove, invece, l'astensione stessa inizi oltre il sessantesimo giorno dall'ultimo lavorato - ipotesi riconducibile a quanto previsto dall'art. 24, comma 4, del sopra citato T.U. in caso di risoluzione del rapporto di lavoro - l'indennità per congedo di maternità spetta, senza riproporzionamento della retribuzione media giornaliera, per le sole giornate di astensione incluse nei periodi di prevista ripresa lavorativa, escluse, cioè, quelle comprese nelle pause contrattuali.

Per quanto riguarda, invece, il congedo parentale (già astensione facoltativa), si ritiene, come già precisato nella sopra citata circolare, che il diritto a fruire del beneficio di cui all'art. 32 del T. U. non possa essere riconosciuto durante le pause contrattuali, essendo tale diritto esercitabile nei soli periodi di svolgimento dell'attività lavorativa. Vanno pertanto indennizzate nella misura del 30% della retribuzione (senza riproporzionamenti,

ugualmente a quanto previsto nell'ipotesi di cui al capoverso precedente) che la/il lavoratrice/tore percepirebbe qualora non si astenesse e conteggiata come congedo parentale soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti) e non anche le giornate rientranti nelle c.d. pause contrattuali.

Per quanto riguarda le prestazioni economiche di malattia, si devono seguire, a modifica dei criteri indicati nella circ. n. [82/1993](#), le seguenti indicazioni.

- Le malattie che iniziano durante una fase di previsto lavoro sono indennizzabili, entro il limite massimo assistibile, per l'intera durata (cioè anche per le eventuali giornate che si collocano in periodi in cui non era previsto svolgimento di attività). L'indennità, calcolata sulla retribuzione media giornaliera come sopra riproporzionata, è dovuta, nelle percentuali previste, in misura intera.
- Relativamente alle malattie che iniziano durante un periodo di pausa contrattuale, occorre distinguere fra quelle insorte entro 60 giorni o 2 mesi dall'ultimo lavorato e quelle iniziate successivamente a tale arco di tempo.
 - a) Nella prima ipotesi (eventi morbosi che iniziano dopo l'inizio della pausa, ma entro 60 gg. o 2 mesi dall'ultimo lavorato), in conformità a quanto ordinariamente previsto per i lavoratori disoccupati o sospesi, l'indennità, calcolata sulla retribuzione media giornaliera riproporzionata come sopra, è dovuta, entro il limite massimo assistibile, in misura ridotta, anche per le eventuali giornate in cui era previsto lavoro.
 - b) Nella seconda ipotesi (eventi morbosi che iniziano dopo 60 giorni o 2 mesi dall'ultimo lavorato prima della pausa), l'indennità, calcolata sulla retribuzione media giornaliera riproporzionata, spetta, invece, in misura intera, ma per le sole giornate di malattia incluse nei periodi di previsto lavoro (sono escluse quindi quelle comprese nelle pause contrattuali).
- Relativamente alle malattie insorte entro 60 giorni o 2 mesi dall'ultimo lavorato seguito da cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, l'indennità, calcolata sulla retribuzione media giornaliera riproporzionata, spetta, in misura ridotta, per tutte le giornate di malattia successive, entro il limite massimo annuo previsto.
- Nessuna indennità spetta invece trascorsi 60 giorni o 2 mesi dall'ultimo lavorato seguito da cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato o dopo l'ultimo giorno del rapporto a tempo determinato.

Per quanto riguarda la tbc, si ricorda in via generale, che agli assicurati affetti da malattia tubercolare appartenenti alle categorie aventi diritto spetta, secondo la regola generale, un'indennità giornaliera in misura fissa (determinata annualmente con decreto ministeriale), per tutto il periodo di ricovero o di cura ambulatoria e fino alla stabilizzazione o guarigione. Agli assicurati aventi diritto all'indennità di malattia spetta invece, per i primi 180 giorni di assistenza antitubercolare, un'indennità giornaliera pari, nella misura, a quella che spetterebbe in caso di malattia comune. L'indennità stessa spetta, si ricorda, anche nei giorni di carenza e festivi. Nel caso in cui l'indennità per malattia comune sia inferiore alla quota fissa deve comunque essere assicurata quest'ultima. Tale indennità giornaliera è incompatibile con la retribuzione.

Si precisa altresì che il contributo da prendere a riferimento per il raggiungimento del requisito richiesto (52 contributi nella vita lavorativa) è quello effettivamente versato (eventualmente ridimensionato a seguito della contrazione prevista per il part-time). E' chiaro che tutti coloro che hanno raggiunto il requisito contributivo in relazione ad una attività precedentemente svolta, conservano tale diritto.

Tenuto conto di quanto sopra precisato, in caso di part-time verticale, ai lavoratori aventi diritto all'indennità di malattia l'indennità per tbc va erogata, secondo le regole generali per le prestazioni tbc, nella misura dell'indennità di malattia (se più favorevole alla quota fissa) nei periodi lavorativi (sempre che non retribuiti) e, in misura fissa, nei periodi di pausa

contrattuale o in quelli successivi alla cessazione del rapporto di lavoro.

Anche nel caso di part-time orizzontale, se l'indennità di malattia risulta inferiore alla quota fissa sarà erogata quest'ultima.

L'indennità post-sanatoriale, erogabile per i due anni successivi alla stabilizzazione o guarigione, è compatibile con la retribuzione e quindi spetta comunque.

L'assegno di cura o di sostentamento (erogato per bienni rinnovabili dopo la cessazione dell'indennità post-sanatoriale) non è compatibile con la normale retribuzione continuativa ed a tempo pieno ed è concesso a coloro la cui capacità di guadagno in occupazioni confacenti alle loro attitudini sia ridotta a meno della metà per effetto o in relazione alla malattia tubercolare. Poiché la retribuzione nei casi di part time non è considerata "a tempo pieno", l'assegno può essere regolarmente erogato (v. circ. n. [38 del 20/2/1988](#)) non solo nel caso di assenza di retribuzione, ma anche nel caso in cui gli interessati siano retribuiti con il sistema del part-time.

6-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Nulla è innovato per quanto riguarda le norme che regolano la gestione del rapporto, dal punto di vista della prestazione di cui trattasi, che rimangono del tutto simili a quelle di un lavoro a tempo pieno.

Si confermano le disposizioni vigenti in materia di disoccupazione ordinaria con requisiti normali e requisiti ridotti e le precedenti istruzioni - circa l'indennizzabilità dei periodi di sospensione dal lavoro a tempo parziale di tipo verticale - impartite, con la circolare n. [198 del 13/7/1995](#) e con il messaggio n. 253 del 25/3/2003.

Per ciò che concerne la valutazione ai fini dell'individuazione del requisito contributivo richiesto per i lavoratori a tempo parziale, si veda l'articolo 9 del decreto legislativo n. 61 del 25/2/2000 e successive modifiche e integrazioni.

6-4 INDENNITA' DI MOBILITA' E TRATTAMENTI SPECIALI DI DISOCCUPAZIONE

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro a tempo parziale spetta, in caso di licenziamento, l'indennità di mobilità e i trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia, con le stesse caratteristiche del lavoro a tempo pieno. La misura della prestazione sarà determinata prendendo in considerazione la retribuzione oraria rapportata all'orario di lavoro risultante dal contratto sottoscritto tra le parti.

6-5 INTEGRAZIONI SALARIALI

Non sono da segnalare innovazioni di sorta riguardanti la normativa delle integrazioni salariali e pertanto si ritengono tuttora validi ed operanti i principi esposti con circ. n. [93 del 20/4/1984](#) (punto 6) e circ. n. [155 del 19/5/1994](#) (punto 4, lettera b) per quanto riguarda il calcolo delle integrazioni salariali dovute e il riferimento al tetto massimo, e con circ. n. [179 del 12/12/2002](#) (punto 2), relativa alla compatibilità delle integrazioni salariali con attività autonome o subordinate.

7 - APPRENDISTATO (artt. 47-53)

Il decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 ha previsto tre tipologie di apprendistato:

- a) apprendistato per il diritto-dovere di istruzione e formazione;
- b) apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione attraverso una formazione sul lavoro e l'acquisizione di competenze tecnico professionali;

c) apprendistato per l'acquisizione di un diploma o per percorsi di alta formazione

7-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

Il d.lgs. n. 276 del 2003, nonostante le innovazioni apportate, non ha influito sulla disciplina previdenziale del rapporto di lavoro derivante dal contratto di apprendistato.

Agli apprendisti spetta, pertanto, l'assegno per il nucleo familiare, come a tutti i lavoratori dipendenti, in presenza dei requisiti richiesti dalla vigente normativa.

7-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC

Ai sensi del comma 4, art. 53, resta ferma la disciplina previdenziale ed assistenziale prevista dalla legge n. 25/1955. Si ricorda, in tal senso, che agli apprendisti non spetta l'indennità in caso di malattia. Spetta invece, secondo la disciplina generale prevista per gli altri lavoratori dipendenti, l'indennità di maternità e per la tbc (in misura fissa).

7-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Il D. Lgs. n. 276/2003 non ha apportato modifiche alla disciplina previdenziale per i lavoratori che svolgono attività con la qualifica di apprendista.

Si conferma pertanto, nei confronti dell'apprendista, l'assenza dell'obbligo assicurativo alla gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione, alla quale consegue l'esclusione dal diritto alla prestazione di disoccupazione.

Va in ogni caso rammentato che le giornate lavorate restano utili al perfezionamento dei 78 giorni effettivamente lavorati, necessari per l'ottenimento dell'indennità di disoccupazione ordinaria con requisiti ridotti.

7-4 INDENNITA' DI MOBILITA' E TRATTAMENTI SPECIALI DI DISOCCUPAZIONE

Gli apprendisti, anche assunti ai sensi del D.Lgs. n. 276/2003, sono esclusi dall'applicazione della normativa in materia di cassa integrazione guadagni; pertanto ad essi non spetta l'indennità di mobilità.

Va in tal senso ricordato che l'articolo 16, comma 1, della legge n. 223/1991, estende tale beneficio soltanto agli operai, impiegati e quadri.

Si ricorda inoltre che agli apprendisti non spettano i trattamenti speciali di disoccupazione per l'edilizia in quanto, come anticipato, essi sono esclusi dall'obbligo assicurativo per la disoccupazione.

7-5 INTEGRAZIONI SALARIALI

Gli apprendisti sono esclusi dalle integrazioni salariali (circ. 5/4/1955, n. 446 GS).

8 - CONTRATTO DI INSERIMENTO (artt. 54-59 bis)

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro diretto a realizzare l'inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di specifiche categorie di lavoratori.

L'art. 58 del D. Lgs n. 276 del 2003 chiarisce che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali – si veda l'art. 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni – ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

Si ricorda che il contratto di inserimento sostituirà, esaurito il regime transitorio previsto dall'art. 14 del D. Lgs. N. 251/2004, e successivamente chiarito con Messaggio n.

31319/2004, il contratto di formazione lavoro.

8-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

L'assegno per il nucleo familiare spetta con le modalità e i criteri previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti.

8-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC

Al contratto di inserimento si applica, in quanto compatibile, la disciplina dei contratti a termine secondo quanto disposto dall'art. 58 del D.Lgs. n. 276/2003. Pertanto la tutela previdenziale di maternità, malattia e tbc è riconosciuta a seconda del settore e della qualifica di appartenenza, coerentemente con le norme generali previste per i lavoratori assunti a tempo determinato.

8-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

In caso di licenziamento successivo ad un periodo di lavoro svolto con contratto di inserimento l'indennità di disoccupazione spettante a lavoratore sarà calcolata in base ai periodi di attività lavorativa effettivamente prestata in esecuzione del contratto. Quanto chiarito, in coerenza con le istruzioni dettate con circolare n. 501 A.G.O. del 5/6/1987.

Sono erogabili, quindi, ai lavoratori assunti con contratto di inserimento, fatti salvi i requisiti richiesti, le prestazioni di disoccupazione ordinaria non agricola.

I periodi di effettiva attività lavorativa svolta in esecuzione di tali contratti devono essere considerati equiparati, ai fini della maturazione dei requisiti di assicurazione e contribuzione, a periodi coperti da contribuzione contro la disoccupazione involontaria.

8-4 INDENNITA' DI MOBILITA'

I lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi da trattamenti di indennità di mobilità, in coerenza con la disciplina prevista per il lavoro a termine alla quale il contratto di inserimento si considera assimilato.

Si ricorda tuttavia che l'indennità di mobilità potrà essere riconosciuta ai lavoratori il cui contratto di inserimento sia successivamente, ed in ogni caso entro l'atto di inizio della procedura di mobilità, stato trasformato in contratto a tempo indeterminato.

Anche ai lavoratori edili assunti con contratto di inserimento può essere riconosciuto il diritto ai trattamenti speciali di disoccupazione purché gli stessi siano licenziati per una delle motivazioni stabilite dalle varie leggi e purché facciano valere i requisiti contributivi o lavorativi previsti.

8-5 INTEGRAZIONI SALARIALI

I lavoratori assunti con contratto di inserimento possono essere ammessi al beneficio delle integrazioni salariali (ordinaria e dell'edilizia), in coerenza con la disciplina applicata ai lavoratori precedentemente assunti con contratto di formazione e lavoro (vedi circ. n. [71 del 27.3.1986](#)).

II. CONTRATTI DI LAVORO AUTONOMO

9 - LAVORO A PROGETTO (artt. 61-69)

Il decreto delegato stabilisce che i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, prevalentemente personale e senza vincolo di subordinazione, devono essere riconducibili

ad uno o più progetti specifici o programmi di lavoro o fasi di esso, determinati dal committente e gestiti autonomamente dal collaboratore in funzione del risultato, nel rispetto del coordinamento con la organizzazione del committente e indipendentemente dal tempo impiegato per l'esecuzione della prestazione.

9-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

Poiché il lavoro a progetto è una modalità di svolgimento delle attività per le quali l'art. 2, comma 26 della legge 8/8/1995, n. 335, prevede l'obbligo di iscrizione presso l'apposita Gestione separata, è applicabile la medesima disciplina prevista per tali lavoratori: in particolare, continua a trovare applicazione il D.M. 04/04/2002 che ha fornito i criteri attuativi dell'art. 80, comma 12 della Legge 23 dicembre 2000, n. 388. Quest'ultima disposizione, nell'interpretare il comma 16 dell'art. 59 della legge 449/97, ha stabilito che l'estensione dell'assegno per il nucleo familiare ai soggetti iscritti alla Gestione di cui all'art. 2 sopracitato deve avvenire nelle forme e nelle modalità previste per il lavoro dipendente. Si applicano, pertanto, per tale categoria di lavoratori le circolari n. [47 del 1/3/1999](#), n. [138 del 29/7/2002](#), n. [193 del 16/12/2003](#) e n. [25 del 16/2/06](#) relative ai lavoratori iscritti alla Gestione separata.

9-2 INDENNITA' DI MATERNITA' E DI MALATTIA

Circa la disciplina previdenziale applicabile ai lavoratori a progetto, resta ferma la normativa vigente per i collaboratori coordinati e continuativi, sia per la tutela riguardante la maternità (D.M. del 4/4/2002, in attuazione dell'art. 80, comma 12, L. n. 388/2000), sia per quella riguardante la malattia in caso di degenza ospedaliera (D.M. 12/1/2001, recante "Criteri per la corresponsione dell'indennità di malattia in caso di degenza ospedaliera, agli iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, co. 26, della L. 8 agosto 1995, n. 335).

9-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Si applica anche per le prestazioni di disoccupazione la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative (si veda il "Manuale dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali", inviato con messaggio n. 852 del 13-11-2002", e precisamente il punto 8 – "Lavoratori esclusi dal beneficio").

Si confermano anche le istruzioni impartite con messaggio n. 125 del 23/01/2001 per ciò che riguarda l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti.

La presenza di iscrizione del lavoratore alla "Gestione Separata" di cui all'articolo 2, comma 26, della legge n. 335/1995, non è ostativa al diritto all'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti, fermo restando il principio che le giornate di attività non concorrono a formare il diritto, la durata e la misura della stessa.

Nel caso di collaborazione coordinata e continuativa occorre una autocertificazione dell'Assicurato e l'attestazione del Committente relativa alla durata del contratto stesso.

Il periodo di collaborazione a progetto, coincidente con un rapporto di lavoro subordinato, non deve essere preso in considerazione per il diritto, la misura e la durata dell'indennità.

9-4 INTEGRAZIONI SALARIALI

I collaboratori coordinati e continuativi a progetto, in quanto non "subordinati", sono esclusi dalla normativa delle integrazioni salariali.

10 - LAVORO OCCASIONALE (art. 61, comma 2)

Le prestazioni occasionali sono quelle che hanno una durata complessiva non superiore a 30 giorni in un anno solare con lo stesso committente e il cui compenso, nel medesimo anno solare, non sia superiore a 5000 euro.

Tali prestazioni sono soggette a contribuzione nei confronti della Gestione Separata di cui all'art. 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995 n. 335, solo qualora sia configurabile un

rapporto di collaborazione coordinata di cui all'art. 50, comma 1 lettera c-bis, del Testo Unico delle Imposte sul Reddito e non ci si trovi in presenza di un rapporto di lavoro autonomo di cui all'art. 2222 c.c. (vedi circ. n. [9 del 22.1.05](#) della Direzione Centrale Entrate Contributive).

Qualora, invece, ci si trovi in presenza di un'attività di lavoro autonomo occasionale, è previsto l'obbligo di iscrizione del lavoratore alla suddetta Gestione, ai sensi dell'art. 44, comma 2 della legge 326/2003, solo qualora il reddito annuo derivante da detta attività sia superiore a 5000 euro.

10-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

10-1-1 Prestazioni occasionali configuranti un rapporto di collaborazione coordinata

Il lavoratore che svolge prestazioni occasionali che configurano un rapporto di collaborazione coordinata ha titolo alla corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare qualora, oltre alla prevista iscrizione alla Gestione separata, sussista l'obbligo di versamento della relativa maggiorazione contributiva, applicandosi in tal caso la disciplina dei lavoratori iscritti a tale Gestione (v. parte II, punto 9.1.).

10-1-2 Lavoro autonomo occasionale

Il lavoratore autonomo occasionale, soggetto all'obbligo di iscrizione presso la Gestione Separata in quanto il reddito annuo derivante da detta attività è superiore a 5000 euro, se obbligato al versamento della relativa maggiorazione contributiva, ha titolo alla corresponsione dell'assegno per il nucleo familiare secondo la disciplina prevista per i lavoratori iscritti a tale Gestione (v. parte II, punto 9.1.).

Al di sotto di tale limite reddituale, non essendo previsto l'obbligo di iscrizione alla Gestione separata, non può essere riconosciuto l'assegno.

10-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC

10-2-1 Prestazioni occasionali configuranti un rapporto di collaborazione coordinata

Per le prestazioni di collaborazione coordinata "occasionalmente" escluse dalla disciplina del lavoro a progetto (cioè quelle di durata inferiore a 30 giorni nell'arco dell'anno solare o il cui compenso, nel medesimo anno solare, non superi comunque i 5000 euro), pur soggette all'obbligo di iscrizione alla Gestione separata ed al relativo obbligo contributivo, non può di fatto concretizzarsi quasi mai la possibilità di erogazione delle prestazioni di malattia e maternità prevista in generale per i lavoratori iscritti alla suddetta gestione: infatti, la durata limitata delle prestazioni lavorative impedisce, in genere, allo stato della normativa vigente, che venga integrato il requisito contributivo minimo (almeno 3 mensilità di contribuzione nei 12 mesi precedenti l'evento indennizzabile) richiesto dalla legge ai fini del riconoscimento del diritto all'indennità di degenza ospedaliera e all'indennità di maternità. Tuttavia, nei limitati casi in cui il versamento contributivo (riferibile ad un reddito massimo di 5000 euro) consenta la copertura di almeno 3 mensilità di contribuzione, le prestazioni di malattia e maternità potranno essere erogate secondo la disciplina vigente per i lavoratori iscritti alla Gestione separata.

La contribuzione comunque versata può essere utilizzata nel caso di cessazione dell'attività occasionale e passaggio ad un'attività di collaborazione coordinata più stabile.

10-2-2 Lavoro autonomo occasionale

Come sopra osservato, ai sensi dell'art. 44, comma 2 della legge 326/2003, i lavoratori autonomi occasionali sono soggetti all'obbligo di iscrizione presso la Gestione Separata, con conseguente applicazione della disciplina prevista per i collaboratori coordinati e continuativi (si vedano, pertanto, a tal riguardo, le disposizioni di cui alla parte II, punto 9.2), qualora il reddito annuo derivante da detta attività sia superiore a 5000 euro. Al di sotto del limite reddituale così individuato per legge, tali lavoratori sono esclusi dall'obbligo

di iscrizione presso la Gestione separata, né possono essere iscritti alle diverse Gestioni dei lavoratori autonomi in assenza del carattere dell'abitudine e professionalità dell'attività svolta: nessuna tutela di malattia e di maternità può pertanto essere loro riconosciuta, mancando i requisiti assicurativi e contributivi richiesti.

10-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

10-3-1 Prestazioni occasionali configuranti un rapporto di collaborazione coordinata

Per quanto riguarda le prestazioni occasionali di cui all'articolo 61, c. 2, che non superino i 5 mila euro e i trenta giorni con lo stesso committente, si conferma che le giornate di attività svolte a tale titolo non sono utili né per il diritto né per la misura della prestazione.

10-3-2 Lavoro autonomo occasionale

Come per la tipologia precedente di cui al punto 10.3.1., le giornate di attività svolte a titolo di lavoro autonomo occasionale non sono utili né per il diritto né per la misura della prestazione di disoccupazione con requisiti normali.

10-4 INTEGRAZIONI SALARIALI

Il lavoratore occasionale, in quanto lavoratore non subordinato, non ha titolo alla corresponsione delle integrazioni salariali.

11 - LAVORO ACCESSORIO (artt. 70-74)

Per prestazioni accessorie si intendono le attività lavorative di natura meramente occasionale svolte da soggetti che sono a forte rischio di esclusione sociale o, comunque, che non sono ancora entrati nel mondo del lavoro o che sono in procinto di uscirvi, nell'ambito di alcune attività indicate nell'art. 70. Ai sensi dell'art. 70 comma 2, come sostituito dall'art. 1-bis del D.L. n. 35/2005 (convertito, con modificazioni, con legge n. 80/2005), tali attività, anche se svolte in favore di una pluralità di beneficiari, non danno complessivamente luogo, con riferimento al medesimo committente, a compensi superiori a 5000 euro nel corso di un anno solare.

Gli interessati sono tenuti a comunicare la loro disponibilità al Servizio Provinciale per l'impiego nell'ambito territoriale di riferimento o alle Agenzie di lavoro accreditate. A seguito di questa comunicazione riceveranno a proprie spese una tessera magnetica, a cura del suddetto Servizio, dalla quale risulti questa condizione.

L'art. 72 del decreto legislativo n. 276 del 2003 stabilisce che per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i beneficiari acquistano presso le rivendite autorizzate uno o più carnet di buoni il cui valore nominale è fissato da un decreto del Ministero del Welfare.

L'art. 72 comma 4, anch'esso sostituito dall'art. 1-bis del D.L. n. 35/2005, prevede, a carico del concessionario, il versamento dei contributi per fini previdenziali alla gestione separata di cui all'art. 2, comma 26 della legge 335 del 1995 in misura pari al 13 per cento del valore nominale del buono.

Il D.L. n. 35/2005 sopra citato, aggiungendo la lettera *e-bis* al comma 1 dell'art. 70, ha esteso l'applicazione del lavoro accessorio all'ambito dell'impresa familiare di cui all'art. 230-bis c.c., sia pure limitatamente ai settori del commercio, del turismo e dei servizi. A tal riguardo, lo stesso decreto legge prevede (nuovo comma 2-bis dell'art. 70) che le imprese familiari possono utilizzare prestazioni di lavoro accessorio per un importo complessivo non superiore, nel corso di ciascun anno fiscale, a 10000 euro e che alle stesse (nuovo comma 4-bis dell'art. 72) si applica la normale disciplina contributiva ed assicurativa del lavoro

subordinato.

Considerato che l'iter di regolamentazione applicativa non è ancora concluso, si fa riserva di apposite istruzioni.

Il Direttore Generale
Crecco

^[1]Es. la fase di prevista attività lavorativa nel corso della quale insorge l'evento è pari complessivamente a 30 giorni. L'evento stesso, di durata di 40 giorni, si verifica al 16° giorno: in tal caso, la retribuzione giornaliera percepita quale corrispettivo dei 15 giorni effettivamente lavorati o retribuiti (retribuzione sulla quale va applicata la percentuale rispettivamente prevista a seconda dell'evento da indennizzare) va moltiplicata per i restanti 15 giorni di programmata attività lavorativa, fatte salve ovviamente le giornate non indennizzabili (es: festività per gli operai). Per i restanti 25 giorni di evento l'indennità, con le percentuali stabilite, è rapportata all'indennità di disponibilità eventualmente spettante.

^[2]Es. la fase di prevista attività lavorativa nel corso della quale insorge l'evento è pari complessivamente a 30 giorni. L'evento stesso, di durata di 40 giorni, si verifica al 16° giorno: in tal caso, la retribuzione giornaliera percepita quale corrispettivo dei 15 giorni effettivamente lavorati o retribuiti (retribuzione sulla quale va applicata la percentuale rispettivamente prevista a seconda dell'evento da indennizzare) va moltiplicata per i restanti 15 giorni di programmata attività lavorativa, fatte salve ovviamente le giornate non indennizzabili (es: festività per gli operai). Per i restanti 25 giorni di evento l'indennità, con le percentuali stabilite, è rapportata all'indennità di disponibilità eventualmente spettante.

^[3] Nell'ambito di queste si deve tener conto dell'orario di attività programmato ai fini del conteggio delle ore di riposo spettanti: 2 ore per attività di almeno 6 ore giornaliere, 1 ora se l'attività è inferiore.

^[4] Quanto precede in relazione alle giornate indennizzabili mediamente in ciascun mese: tutte le giornate, escluse alcune festività per gli impiegati; 26 giornate (e cioè le giornate feriali) per gli operai.

^[5] 26 giornate moltiplicate 12 mesi = 312

^[6] 25 giornate moltiplicate 12 mesi = 300