Iniziative sul Precariato della Unione Sindacale di Base

Maxi-circolare INPS: Gestione separata, come accedere alle prestazioni di malattia e maternita'

Nazionale, 15/05/2013

L'INPS procede con una ricostruzione dell'evoluzione delle tutele previste a favore degli iscritti alla Gestione Separata visto che le tutele previdenziali dell'indennità di malattia e del trattamento economico per congedo parentale sono state progressivamente estese, attraverso provvedimenti normativi e indicazioni ministeriali, a tutti i lavoratori iscritti alla Gestione separata - non iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria e non titolari di pensione.

Indennita' di malattia

Destinatari: tutti i lavoratori iscritti alla Gestione separata di cui all'art. 2, c. 26, della legge n. 335/1995, non iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria e non titolari di pensione.

La tutela economica è prevista, con riferimento ai lavoratori libero professionisti, per gli eventi morbosi verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2012, mentre per i lavoratori parasubordinati (con committente o associante), per gli eventi verificatisi a decorrere dal 1° gennaio 2007 purché non sia decorso il termine annuale di prescrizione del diritto (ex art. 6, l. n. 138/43, tenuto conto anche degli eventuali atti interruttivi.

La tutela della indennità di malattia è esclusa per gli eventi di durata inferiore a 4 giorni. Diversamente, in caso di eventi che configurano continuazione o ricaduta rispetto ad un precedente evento morboso (di durata inferiore a 4 giorni), l'indennizzo è previsto per l'intera durata dell'evento, compresi i primi 3 giorni. Per tale motivo, anche in caso di eventi

di durata inferiore a quattro giorni è necessario che venga trasmessa all'Istituto idonea certificazione di malattia.

Certificazione di malattia: per il riconoscimento dell'evento morboso è necessario che sia stato trasmesso all'Istituto un valido certificato attestante lo stato di incapacità temporanea al lavoro (si v. Decreto Ministero della Salute 26 febbraio 2010 e relativo disciplinare tecnico).

Requisiti contributivi e reddituali: necessaria la sussistenza dell'attività lavorativa in corso al momento del verificarsi dell'evento morboso e l'effettiva astensione dal lavoro durante il periodo indennizzato. Ulteriori condizioni, valide per tutte le categorie di lavoratori iscritti alla Gestione separata, sono il requisito contributivo e quello reddituale (D.M. 12.01.2001, art. 1, co. 788, legge n. 296 del 2006).

E' indispensabile, pertanto, ai fini del perfezionamento del requisito contributivo, che risultino accreditati contributi, nella suddetta gestione, corrispondenti ad almeno 3 mensilità nei 12 mesi precedenti l'evento di malattia.

Per il 2013 l'aliquota contributiva (comprensiva della quota dello 0,72%), dovuta per i soggetti iscritti alla Gestione separata e non assicurati presso altre forme pensionistiche obbligatorie, risulta pari al **27,72%** (circ. 27/2013).

Il contributo mensile utile ai fini dell'accertamento del requisito richiesto si ottiene applicando l'aliquota del 27,72% sul **minimale di reddito** (art. 1, comma 3, l. n. 233/90) pari per l'anno 2013 a euro **15.357,00**. Conseguentemente, il contributo mensile utile è pari ad euro **354,75.**

Per quanto concerne il requisito reddituale è necessario che il reddito individuale assoggettato a contributo nella Gestione separata, nell'anno solare che precede quello in cui è iniziato l'evento di malattia, non sia superiore al 70% del massimale contributivo di cui all'art. 2, comma 18, della legge 8 agosto 1995, n.335, valido per lo stesso anno. Per gli eventi insorti nel 2013, il limite di reddito previsto ai fini dell'erogazione dell'indennità di malattia corrisponde a euro **67.304,30**.

Con riferimento ai suddetti requisiti, richiesti come già specificato per tutte le tipologie di lavoratori iscritti alla Gestione separata, occorre distinguere tra le citate due 'macrocategorie':

- lavoratori 'parasubordinati' (con committente o associante) - l'onere contributivo risulta a carico del committente con obbligo di rivalsa sul collaboratore per la quota a carico (nella misura di due terzi per il committente e un terzo per il collaboratore). In caso di associazione in partecipazione l'onere, in carico all'associante, è ripartito nella misura del 55% per l'associante e 45% per l'associato.

Il committente e l'associante sono tenuti ai sensi della normativa vigente a versare i

contributi spettanti entro il giorno 16 del mese successivo a quello di corresponsione del compenso mediante modello F24 (telematico per i possessori di partita IVA).

- lavoratori libero professionisti – l'onere contributivo è interamente a carico dei soggetti interessati che versano, con modello telematico F24, i contributi dovuti relativi sia al saldo dell'attività lavorativa dell'anno precedente sia agli acconti dell'anno in corso, alle scadenze previste dalla dichiarazione dei redditi (Modello Unico). Ovviamente, le informazioni contributive per l'anno in corso sono da considerarsi provvisorie e come tali debbono essere gestite nell'apposita procedura di pagamenti (liquidazione provvisoria), fino alla liquidazione da parte dell'Agenzia delle Entrate della suddetta dichiarazione fiscale del lavoratore.Anche con riferimento al requisito reddituale i dati contenuti nelle dichiarazioni fiscali divengono definitivi al momento della citata liquidazione della suddetta dichiarazione fiscale da parte dell'Agenzia delle Entrate.

In merito, infine, all'esistenza dell'attività lavorativa è necessario riferirsi alla dichiarazione presentata in via telematica dal lavoratore all'Istituto (vedi circ. n. 52/2012) procedendo successivamente alla verifica del dato con le informazioni contenute nella dichiarazione fiscale del soggetto o con le informazioni relative all'apertura e/o chiusura di partita IVA.

Controlli di accertamento medico legale: l'Istituto può legittimamente effettuare accertamenti medico legali domiciliari e/o ambulatoriali al fine di poter verificare la sussistenza dell'incapacità temporanea al lavoro. A tale fine, i lavoratori sono tenuti a rendersi disponibili durante le fasce orarie previste dalla normativa vigente (10.00-12.00 e 17.00-19.00) e a porre la massima attenzione affinché venga indicato nel certificato di malattia il corretto indirizzo ai fini della reperibilità durante la prognosi.

Durata e misura della prestazione: per la durata complessiva del rapporto di lavoro deve essere preso a riferimento il medesimo periodo considerato ai fini contributivi e cioè i 12 mesi precedenti l'inizio dell'evento di malattia. Pertanto, il numero di giorni indennizzabili in uno stesso anno solare non può superare il limite massimo di 61 giorni; la tutela è comunque riconosciuta per un minimo annuo di 20 giorni (circ. n. 7672007).

L'indennità spetta per tutte le giornate di malattia, purchè non sia stata irrogata una sanzione (ad esempio a seguito di eventuale assenza a visita medica di controllo domiciliare), comprese le festività, fino al raggiungimento del limite indennizzabile per evento o per anno solare.

Pertanto, anche per quanto riguarda gli aspetti connessi con il numero delle giornate lavorate - e conseguentemente con quello delle giornate indennizzabili - è necessario fare riferimento alla dichiarazione presentata in via telematica dal lavoratore all'Istituto. Tali dichiarazioni sono successivamente verificabili sulla base di ulteriori informazioni a seconda delle citate due 'macrocategorie':

lavoratori 'parasubordinati' (con committente o associante) - data di inizio e data di fine del

rapporto di lavoro;

lavoratori libero professionisti - informazioni contenute nella dichiarazione fiscale del soggetto ovvero relative all'apertura e/o chiusura di partita IVA.

Con riferimento alla misura della prestazione, l'indennità viene calcolata (circ. n. 76/2007) – sulla base delle mensilità di contribuzione accreditate nei dodici mesi precedenti l'evento. Pertanto, per le malattie iniziate nell'anno 2013 l'indennità giornaliera sarà pari a:

euro 10,85, se nei dodici mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 3 a 4 mensilità di contribuzione;euro 16,28, se nei dodici mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 5 a 8 mensilità di contribuzione;euro 21,71, se nei dodici mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 9 a 12 mensilità di contribuzione.

Modello di dichiarazione: il lavoratore che intende richiedere il riconoscimento della prestazione è tenuto a presentare apposita dichiarazione contenente gli elementi utili alla corresponsione della relativa indennità. Tale dichiarazione deve essere presentata in modalità telematica secondo quanto previsto dalla circolare n. 52/2012, fermo restando quanto precisato nel messaggio n. 4143/2012, ultimo capoverso.

Contenzioso: i ricorsi devono essere presentati, entro il termine di 90 giorni decorrenti dalla notifica del provvedimento, in modalità telematica secondo le indicazioni fornite dalla circolare n. 32/2011. Competente a decidere in unica istanza i ricorsi è il Comitato Amministratore del Fondo per la Gestione speciale dei lavoratori autonomi di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/95.

Indennita' per congedo parentale

Ambito di applicazione: è stato esteso il riconoscimento del diritto al trattamento economico per congedo parentale, limitatamente a un periodo di tre mesi da fruire entro il primo anno di vita del bambino, a tutti i lavoratori iscritti alla Gestione separata ivi compresi i genitori adottivi e affidatari, non titolari di pensione e non iscritti ad altre forme previdenziali obbligatorie, aventi titolo all'indennità di maternità. Il diritto (mess. n. 4143/2012)

per i lavoratori libero professionisti, decorre dal 1° gennaio 2012. Pertanto, attesa la fruibilità del beneficio entro il primo anno di vita del bambino, lo stesso deve essere riconosciuto anche per gli eventi di nascita e gli ingressi in famiglia verificatisi anteriormente alla predetta data e relativamente ai quali non sia ancora trascorso il suddetto limite temporale di un anno;per i lavoratori 'parasubordinati' con committente o associante – come individuati dall'interpello n. 42/2011 - decorre dal 1° gennaio 2007, purché non sia decorso il termine annuale di prescrizione del diritto ai sensi dell'art. 6 della legge n. 138/1943, tenuto conto anche degli eventuali atti interruttivi della stessa.

L'Istituto sottolinea che la categoria dei 'parasubordinati' comprende tipologie eterogenee di

lavoratori, per i quali il reddito imponibile ai fini previdenziali - a cui sono commisurate le relative prestazioni - è definito in maniera diversa in virtù della diversa qualificazione ai fini IRPEF e della coincidenza, nella quasi totalità dei casi, della base imponibile previdenziale con quella fiscale. Si evidenzia, al riguardo, che l'inclusione delle singole tipologie di lavoratori nella macrocategoria dei 'parasubordinati' ha effetto unicamente ai fini della decorrenza del diritto al trattamento economico per congedo parentale (dal 1° gennaio 2007), indipendentemente dalle modalità di calcolo dello stesso, che coincidono con quelle attualmente in uso per l'erogazione dell'indennità di maternità.

Alla luce di quanto sopra, si pone l'accento in particolare sulla disciplina degli *associati in partecipazione*, i quali sono inclusi fra i 'parasubordinati' in ragione dell'onere contributivo posto a carico dell'associante, ma il cui reddito è qualificato come reddito da lavoro autonomo ai sensi dell'art. 53, comma 2, lettera c) del D.P.R. n. 917/86. Per tali soggetti, ferma restando la decorrenza del diritto dal 1° gennaio 2007, si applicano, con riferimento all'individuazione del reddito le disposizioni già utilizzate per la prestazione dell'indennità di maternità.

Requisiti contributivi: La prestazione è riconosciuta in favore dei soggetti aventi titolo al congedo di maternità, e cioè delle lavoratrici/lavoratori in favore delle quali risultano attribuite, nei 12 mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile a titolo di congedo di maternità, almeno 3 mensilità della contribuzione dovuta alla Gestione separata, con l'aliquota contributiva piena (attualmente pari al 27,72%) di cui alle vigenti disposizioni normative.

In particolare, con riferimento ai suddetti requisiti, richiesti per tutte le tipologie di lavoratori iscritti alla Gestione separata, è necessario tenere presente le differenti modalità di versamento della contribuzione dovuta per le due 'macrocategorie' sopra individuate e già precisate al precedente punto 3.4, lettere a) e b).

Requisiti oggettivi per l'erogazione della prestazione: è richiesta la sussistenza di un rapporto di lavoro in corso di svolgimento al momento della fruizione del congedo, nonché l'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

Tali dati sono successivamente verificabili sulla base di ulteriori informazioni a seconda delle citate due 'macrocategorie':

a) lavoratori parasubordinati con committente o associante: data inizio e data fine del rapporto di lavoro; verifica dell'effettiva astensione dal lavoro in base ai dati presenti negli archivi dell'Istituto derivanti dalle denunce contributive inviate dai committenti/associanti; comunicazione di effettiva astensione dall'attività lavorativa nel periodo di fruizione del congedo parentale resa dal committente/associante e dal lavoratore nelle forme della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà;

b) lavoratori libero professionisti: informazioni contenute nella dichiarazione fiscale del

soggetto ovvero relative all'apertura e/o chiusura di partita IVA; dichiarazione, resa nelle forme della dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà, di effettiva astensione dall'attività lavorativa nel periodo di fruizione del congedo parentale.

Relativamente all'età del minore al momento dell'adozione, va precisato che il congedo parentale, in analogia con quanto previsto per i lavoratori dipendenti dall'art. 36 del d.lgs. n. 151/01, spetta alle madri adottive o affidatarie a prescindere dall'età del minore all'atto dell'adozione o dell'affidamento e comunque entro il compimento del diciottesimo anno di età dello stesso.

Durata e misura della prestazione: Il trattamento economico per congedo parentale spetta limitatamente a un periodo di tre mesi entro il primo anno di vita (o ingresso in famiglia) del bambino e dà titolo a un'indennità la cui misura è pari al 30% del reddito preso a riferimento per l'erogazione dell'indennità di maternità.

Il diritto ai periodi di congedo, in caso di parto – o adozione/affidamento - plurimi, è riconoscibile per ogni bambino, nel rispetto del limite temporale previsto per tale categoria di lavoratori, in relazione all'età (fino a 3 mesi per ciascun figlio, entro il primo anno di vita o dall'ingresso in famiglia), come enunciato al punto 2, nella circolare n. 137/2007.

L'indennità è calcolata, per entrambe le 'macrocategorie' di lavoratori, per ciascuna giornata del periodo indennizzabile, in misura pari al 30% di 1/365 del reddito, individuato secondo la base di calcolo utilizzata ai fini della determinazione dell'indennità di maternità, di cui all'art. 4 del D.M. 4 aprile 2002 (circolari nn. 138 del 2002, punto 1.4, 137 del 2007 punto 2.1, e per quanto riguarda gli associati in partecipazione, 99 del 10 agosto 2005, par. "Tutela della maternità"). Occorre, pertanto, considerare il reddito utile a fini contributivi tenendo conto del massimale annualmente previsto (pari, per il 2013, come indicato nella circolare n. 27/2013, a euro 99.034,00), percepito negli stessi 12 mesi presi a riferimento per l'accertamento del requisito contributivo previsto ai fini della titolarità del diritto.

Alla luce di quanto sopra,

riguardo ai lavoratori 'parasubordinati' con committente o associante, viene preso a riferimento l'imponibile contributivo dei suddetti dodici mesi risultante dalle denunce presentate dal committente e riferite al lavoratore interessato. All'interno di tale macrocategoria è necessario, peraltro, distinguere gli associati in partecipazione, per i quali viene preso a riferimento il reddito risultante dalla denuncia dei redditi percepiti per attività di associato e relativi all'anno o agli anni in cui sono ricompresi i dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, conformemente a quanto avviene per i lavoratori di cui alla successiva lettera b);nel caso di attività libero professionale, occorre considerare, per ciascuno dei mesi compresi nel periodo dei dodici mesi precedenti l'inizio del periodo indennizzabile, 1/12 del reddito risultante dalla denuncia dei redditi da attività libero professionale relativa all'anno o agli anni in cui sono ricompresi i suddetti dodici mesi.

Nel caso di anzianità assicurativa pari o superiore a 12 mesi e negli altri casi particolari illustrati nella circolare n. 93/2003, si richiamano le disposizioni ivi impartite ai fini dell'individuazione della base di calcolo da prendere a riferimento.

Si precisa che i periodi per i quali è corrisposta l'indennità per congedo parentale sono coperti da contribuzione figurativa ai fini del diritto alla pensione e della determinazione della misura stessa, secondo quanto disposto dall'art. 35 comma 1 del citato d.lgs. n. 151 del 2001 (T.U. della maternità/paternità).

Domanda: per richiedere il riconoscimento della prestazione occorre presentare apposita domanda contenente gli elementi utili alla corresponsione della relativa indennità. Tale domanda deve essere presentata in modalità telematica, secondo quanto indicato nella circolare n. 53/2012, fermo restando quanto precisato nel citato messaggio n. 4143/2012, ultimo capoverso.

Contenzioso: gli eventuali ricorsi inerenti al congedo parentale richiesto dai lavoratori iscritti alla Gestione separata devono essere presentati in modalità telematica (circ. n. 32 /2011), entro il termine di novanta giorni, decorrenti dalla data di notifica del provvedimento. Organo competente a decidere in unica istanza i predetti ricorsi è il Comitato Amministratore del Fondo per la Gestione speciale dei lavoratori autonomi di cui all'art. 2, comma 26, della legge n. 335/1995.