INAIL

Direzione Centrale Prestazioni
Uff. I

Prot. n. 2319

Roma, 7 marzo 2013

ALLE UNITA' TERRITORIALI

Oggetto: Lavoratori a contratto part-time. Base retributiva per la liquidazione dell'indennità per inabilità temporanea assoluta.

Con riferimento all'argomento in oggetto, sono pervenuti a questa Direzione alcuni quesiti concernenti la base retributiva su cui deve essere liquidata l'indennità per inabilità temporanea assoluta per i casi di lavoratori che prestano la loro attività in regime di part-time verticale cosiddetto ciclico, svolgendo la prestazione lavorativa a tempo pieno ma limitatamente ad alcuni mesi dell'anno.

In particolare, è stato chiesto se la base retributiva per il calcolo dell'indennità di temporanea debba essere rapportata, in virtù del principio di riproporzionamento[1], al guadagno medio percepito nel corso dell'intero anno.
Al riguardo, acquisito il parere dell'Avvocatura generale, si ritiene opportuno riassumere le principali disposizioni normative in materia di part time.

Come noto, l'art.4 d. lgs. n.61/2000 ha introdotto il principio di non discriminazione, stabilendo al comma 1 che "[...] il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno comparabile [...]".

In applicazione di tale principio l'art.9 del citato decreto prevede, al comma 3, che "[...] la retribuzione da valere ai fini dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali di lavoratori a tempo parziale è uguale alla retribuzione tabellare prevista dalla contrattazione collettiva per il corrispondente rapporto di lavoro a tempo pieno [...]".
La circolare n.57/2004, richiamando il suddetto disposto normativo ha previsto che per il calcolo dell'indennità di inabilità temporanea assoluta dei lavoratori in part time "la retribuzione convenzionale oraria, come individuata ai fini della determinazione della base imponibile

per il calcolo dei premi, deve essere moltiplicata per il numero delle ore settimanali complessive da retribuire e dividendo poi il prodotto per sei".

Le istruzioni di cui alla sopra citata circolare vanno raccordate con il disposto dell'art.117 t.u., ai sensi del quale la retribuzione rilevante ai fini della determinazione dell'indennità per inabilità temporanea assoluta è quella percepita negli ultimi quindici giorni, di modo che il suddetto calcolo deve essere, come noto, sviluppato sulle due settimane precedenti l'evento lesivo.

Ciò premesso, poichè ai sensi di legge[2], la retribuzione part time da valere ai fini assicurativi prescinde sempre dalla retribuzione effettivamente percepita in quanto è fissata dalla stessa legge in maniera convenzionale, la stessa retribuzione convenzionale, in assenza di una disposizione normativa o regolamentare che disciplini il part time verticale ciclico in maniera difforme rispetto alle altre tipologie di part time, deve essere presa in considerazione anche per il part time verticale ciclico[3].

Inoltre, al fine di evitare la violazione dell'art.3 Cost., anche il meccanismo di calcolo previsto dall'art.116, comma 2, t.u. il quale prevede, come noto, che la retribuzione media giornaliera percepita nei periodi di effettiva prestazione d'opera debba essere applicata anche ai periodi in cui tale prestazione non viene svolta, deve essere applicato a tutti i tipi di part time, ivi compreso il part time verticale ciclico.
Tale criterio di calcolo, infatti, applicato anche per la quantificazione dell'indennità di inabilità temporanea assoluta ai lavoratori che svolgono la propria attività in modo discontinuo, come ad esempio i lavoratori intermittenti, consente di adempiere la funzione indennitaria della funzione previdenziale, secondo un principio di adeguatezza non soltanto alla retribuzione di fatto percepita, ma anche alle esigenze di vita, ai sensi dell'art.38 Cost.

Sull'argomento in questione, considerato che la citata circolare n.57/2004 include nelle ore di lavoro settimanali complessive da retribuire in base al contratto di lavoro a parziale orario anche le ore di lavoro supplementare o straordinario, sono stati posti quesiti anche in ordine al comportamento da adottare per l'individuazione delle suddette ore e il relativo calcolo dell'indennità di inabilità temporanea assoluta.

Con la presente nota, si coglie l'occasione per fornire chiarimenti anche sulle questioni testè prospettate.
Per quanto riguarda i meccanismi di calcolo della suddetta indennità previsti per il lavoro straordinario, si rinvia alla circolare n.49/1978 in quanto i meccanismi di calcolo ivi indicati dovranno essere applicati anche per le ore di lavoro straordinario prestate dai lavoratori in part time.

Ciò, non solo per il divieto di discriminazione di tali lavoratori rispetto a quelli che prestano la propria attività a tempo pieno, ma anche perché l'art.3, comma 5, d.lgs. n.61/2000 prevede che alle prestazioni lavorative straordinarie svolte dai lavoratori in part time verticale o

misto "[...] si applica la disciplina legale e contrattuale vigente ed eventuali successive modifiche ed integrazioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno".

Per quanto riguarda invece il lavoro supplementare, si evidenzia che, come noto, nel rapporto di lavoro a tempo parziale, esso consiste nella prestazione lavorativa svolta oltre l'orario di lavoro concordato dalle parti nel contratto individuale, ma entro il limite del tempo pieno[4]. Da ciò deriva che il lavoro supplementare deve essere considerato, a tutti gli effetti, lavoro ordinario in quanto previsto dalla contrattazione collettiva o aziendale[5].

Ne consegue che, ai fini del calcolo dell'indennità per inabilità temporanea assoluta, dovranno essere utilizzati i parametri fissati dalla circolare n.57/2004, con la conseguenza che, nelle ore settimanali complessive da retribuire, dovranno essere comprese anche quelle di lavoro supplementare indicate nella contrattazione collettiva.

Nel caso in cui il contratto di lavoro non indichi il numero di ore di lavoro supplementare che il lavoratore può effettuare, per la determinazione dell'indennità in questione, si farà riferimento alle ore di lavoro supplementare effettivamente svolte, secondo i medesimi criteri previsti per il lavoro ordinario, con la conseguenza che si dovrà tener conto del rapporto tra la retribuzione convenzionale oraria ed il numero di ore di lavoro supplementare settimanali complessive da retribuire, con riferimento a quelle effettivamente prestate nella quindicina antecedente l'evento.

IL DIRETTORE CENTRALE
f.to dott. Luigi SORRENTINI

Note:

1- Cfr. art. 4, comma 2, lettera b) D. lgs. n.61/2000 e s.m.i.
2- Cfr art. 9 D. lgs. n.61/2000 e s.m.i.
3- Cfr. lettera 21.07.95 all. 2 alla circ. 21/99
4- Cfr. art.1, comma 1, lett. e) d. lgs. n.61/2000
5- Cfr. art.3, comma 2, d. lgs. n.61/2000 e s.m.i