

Roma, 17 aprile 2000  
Prot. n. 0113/00/F.1.  
CIRC. N. 16132

Alle Aziende associate

L o r o   S e d i

**OGGETTO:** Assicurazione infortuni - Lavoratori di area dirigenziale e lavoratori parasubordinati - Circolare Inail.

Alla luce della circolare Inail n. 32 dell'11 aprile 2000 - relativa ai criteri di attuazione dell'art. 5 del d.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38 in materia di assicurazione dei lavoratori parasubordinati - trasmettiamo in allegato, unitamente al testo, una nota tecnica esplicativa di alcuni contenuti della circolare.

Confindustria è intervenuta presso l'Istituto per evidenziarne gli aspetti di criticità, con particolare riguardo:

- alla tardività dell'emanazione delle istruzioni, avvenuta a distanza di poche ore dalla scadenza del termine per gli adempimenti (15 aprile p.v.);
- alla incongruità e scarsa chiarezza delle indicazioni relative alla ricorrenza dell'obbligo assicurativo per alcune figure professionali (per es. amministratori di società);
- all'estrema complessità dei criteri di determinazione della base imponibile ai fini del calcolo dei premi e disomogeneità della stessa rispetto al parametro di riferimento per il computo delle prestazioni.

Anche tenendo conto delle osservazioni di Confindustria, il 14 aprile u.s. l'Inail ha adottato un atto deliberativo (che trasmettiamo in allegato) con cui è stabilito un criterio di correttezza inteso a non penalizzare le imprese che, "per circostanze connesse ad obiettive incertezze sulla ricorrenza dell'obbligo assicurativo o altre cause di forza maggiore", non abbiano potuto rispettare il previsto termine del 15 aprile per l'adempimento degli obblighi connessi all'assicurazione dei lavoratori d'area dirigenziale, dei lavoratori parasubordinati e degli sportivi professionisti dipendenti.

La fruizione di detto criterio - consistente nell'esonero dalle previste sanzioni per ritardate denunce di esercizio o variazione - è comunque subordinata alla

presentazione delle denunce entro i trenta giorni successivi alla scadenza del termine di legge, e cioè entro il 15 maggio p.v., nonché al versamento dei premi dovuti entro la scadenza di pagamento fissata dall'Istituto.

Cordiali saluti.

Nicola De Marinis  
DIRETTORE  
AREA RELAZIONI INDUSTRIALI

All.

RT/it

Allegato 1

Roma 16 GIU. 2000

*Ministero del Lavoro  
e della Previdenza Sociale*  
DIREZIONE GENERALE DEI RAPPORTI DI LAVORO  
CIRCOLARE N.40/2000  
Igiene e sicurezza del lavoro

DIV VII

*Prot. N. 21114/RLA5*

Alle OO.SS. dei datori di  
lavoro  
Alle OO.SS. dei  
lavoratori

Alle Regioni – Assessorati  
alla Sanità

Alle Direzioni Regionali e Provinciali  
del lavoro

E p.c.

Alla Presidenza del Consiglio dei  
Ministri

Dipartimento della Funzione  
Pubblica

Dipartimento degli Affari  
Regionali

Al Ministero  
della Sanità

Oggetto: partecipazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza alla gestione della sicurezza. Art. 19 d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche ed integrazioni.

Sono pervenute numerose segnalazioni da parte di rappresentanti dei lavoratori (RLS) per la sicurezza che denunciano difficoltà ed ostacoli frapposti dai datori di lavoro in relazione alla possibilità di disporre del documento di valutazione del rischio, sulla base di interpretazioni discordi del dettato dell'art. 19 comma 5 del DLGS 626/94.

Al riguardo, in via preliminare, va tenuto presente che la corretta interpretazione della norma deve essere fatta con riferimento al dettato della direttiva quadro 89/391/CEE recepita dal titolo I del decreto legislativo n. 626/94, nonché alla luce di tutto il complesso delle disposizioni che riguardano la figura del RLS.

Il Dlgs 626/94 traspone il criterio del legislatore comunitario volto ad attivare tutti i soggetti interessati al perseguimento di idonee condizioni di sicurezza sul luogo di lavoro. La direttiva quadro CEE 89/391, infatti, pur mantenendo in capo al datore di lavoro l'obbligo di garantire la sicurezza e la salute dei lavoratori, ha altresì previsto la consultazione obbligatoria dei lavoratori stessi o dei loro rappresentanti e, parallelamente, il loro diritto a partecipare alla soluzione delle problematiche riguardanti la sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 11 direttiva 89/391/CEE).

In conformità a tali disposizioni, il legislatore italiano ha disciplinato la figura del RLS quale soggetto che partecipa al processo di gestione della sicurezza del luogo di lavoro attraverso la forma della consultazione da parte del datore di lavoro; tale consultazione deve avvenire sia preventivamente, nella procedura di valutazione del rischio, sia successivamente, nella verifica della sufficienza ed efficacia delle misure di prevenzione e protezione poste in atto.

La legge citata ha disposto in favore del RLS, tra l'altro, il diritto di accesso ai luoghi di lavoro, il diritto a ricevere anche la informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi e le relative misure di prevenzione (art.19, comma 1, lettera e, del d.lgs. 626/94) e la facoltà di ricorrere agli organi di vigilanza qualora non ritenga idonee le misure di prevenzione e di protezione adottate. Il RLS è poi compreso fra i soggetti attori della riunione periodica (art. 11 d.lgs. 626/94) dedicata alla valutazione della situazione di sicurezza aziendale mediante l'esame del documento di cui all'art. 4, comma 2, del citato d.lgs. 626/94.

Il legislatore, nell'art. 19, comma 3, dello stesso d.lgs.626/94, ha demandato alla volontà delle parti la individuazione delle modalità per l'esercizio delle funzioni elencate al comma 1 dell'art. 19 citato, mentre al successivo comma 5 ha disciplinato direttamente, senza operare rinvii alla contrattazione collettiva, la fruizione del documento di valutazione dei rischi, stabilendo in favore dello stesso RLS il diritto di accesso senza subordinarlo all'intervento della contrattazione collettiva. Ciò non esclude evidentemente la possibilità di una regolamentazione contrattuale del diritto di accesso, che ne definisca in modo più puntuale le modalità anche in relazione alla specificità dei singoli settori.

In ogni caso è interesse e dovere del datore di lavoro agevolare comunque l'esercizio di tale funzione, senza irragionevoli limitazioni di spazio o di tempo, fornendo luoghi idonei e concordando orari di consultazione.

Tenuto poi conto della circostanza che il RLS ha diritto di ricevere tutte le informazioni e la documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi, si ritiene che la consegna del documento di cui all'art. 4, comma 2, del d.lgs. 626/94 – ove obiettive esigenze tecniche, organizzative, di sicurezza o particolari oneri di riproduzione non la rendano praticabile – costituisca la migliore espressione del principio di collaborazione fra le parti, cui è impostato il nuovo sistema di gestione della sicurezza sul lavoro.

Non appare superfluo, infine, ricordare che, nel caso di consegna di copia del documento, il RLS è comunque tenuto al segreto in ordine ai processi lavorativi dell'azienda, secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 3, del decreto legislativo in oggetto.

IL SOTTOSEGRETARIO DI STATO

DELEGATO

(ON.LE PAOLO GUERRINI)

f.to Paolo Guerrini

## Allegato n° 2

Con circolare n. 40/2000 del 16 giugno 2000 il Ministero del lavoro ha adottato un indirizzo interpretativo del combinato disposto agli articoli 4, commi 2 e 3, e 19, comma 1, lett. e) e comma 5, del d.lgs. 19 settembre 1994, n. 626 secondo il quale la consegna del documento di valutazione del rischio al RLS costituisce "la miglior espressione del principio di collaborazione fra le parti, cui è impostato il nuovo sistema di gestione della sicurezza sul lavoro".

Pur non trasparendo in modo inequivocabile dalla circolare l'affermazione della esistenza in capo al datore di lavoro di uno specifico obbligo di provvedere alla suddetta consegna, riteniamo cionondimeno indispensabile un appropriato chiarimento sulla esatta portata della richiamata normativa con riguardo ad una questione che potrebbe ingenerare aspro contenzioso in sede giudiziaria.

L'eventuale preteso obbligo di consegna al RLS del documento di valutazione dei rischi di cui all'art. 4, comma 2 del d.lgs. n. 626/1994, risulterebbe contrario alle disposizioni di legge ed alla attuazione che le parti sociali ne hanno voluto dare con l'accordo interconfederale sottoscritto da Confindustria e CGIL, CISL, UIL il 22 giugno 1995. Infatti, le modalità attraverso le quali il RLS può utilizzare il documento in questione sono definite dal comma 5 dell'art. 19 del citato d.lgs. n. 626/1994 e consistono nella facoltà dello stesso RLS di accedere al documento, ossia di prenderne visione e di esaminarlo ogni qualvolta ciò si renda necessario o opportuno.

L'esplicita menzione di un diritto di accesso al documento esclude, a nostro avviso, la configurabilità del diverso diritto di ottenerne copia.

Qualora il diritto alla copia fosse ritenuto esistente, la facoltà del RLS di accedere al documento per prenderne visione risulterebbe del tutto superflua dal punto di vista logico-giuridico: non si accede a un documento che si ha comunque diritto di ricevere in copia.

Il carattere specifico della disciplina dettata dal comma 5 dell'art. 19 in materia di accesso al documento di valutazione dei rischi determina la prevalenza di tale norma su quella, in apparenza concorrente, dell'art. 19, comma 1, lettera e), il cui riferimento alla trasmissione-ricezione della "documentazione aziendale inerente la valutazione dei rischi" non può avere per oggetto il (vero e proprio) documento di valutazione dei rischi, che deve restare custodito presso l'azienda o l'unità produttiva (cfr. art. 4, comma 3, d.lgs. n. 626/1994) e che può essere soltanto visionato dal RLS.

Le conclusioni fin qui raggiunte ricevono una conferma attraverso l'esame del punto 2.3 del richiamato accordo interconfederale del 1995, dal quale risulta che le parti non hanno attribuito al RLS diritti ulteriori rispetto a quelli fissati dalla legge.

Infatti, per quanto riguarda in particolare il diritto di accesso del RSL, le parti si sono limitate a chiarire che questo si esercita mediante la consultazione del documento. Ed anche questa precisazione offre lo spunto per ribadire che se il RLS ha facoltà di consultare il documento, non può avere anche un diritto di riceverne copia, dato che, altrimenti, la previsione della consultazione sarebbe priva di qualsiasi effetto.

Va aggiunto, sotto altro profilo, che il comma 3 dell'art. 19 affida alla contrattazione collettiva nazionale la facoltà di definire "le modalità per l'esercizio delle funzioni" del RLS previste dal comma 1 dello stesso art. 19.

Se ne ricava che, mentre i modi e i termini attraverso i quali il RLS riceve le informazioni e la documentazione di cui alla lett. e) del citato comma 1 sono di pertinenza dell'autonomia collettiva, la conoscenza del documento di valutazione dei rischi viene acquisita dal RLS nel modo disciplinato direttamente dal legislatore con il comma 5 dell'art. 19, ovvero attraverso l'accesso, nel senso sopra specificato.

Anche per questa via, quindi, risulta chiarito che la legge non configura un diritto del RLS a disporre di una copia del documento in questione.

**DIREZIONE CENTRALE RISCHI**

**DIREZIONE CENTRALE PRESTAZIONI**

**CIRCOLARE N. 32  
2000**

**Roma, 11 aprile**

**CENTRALI**

**GENERALE**

**AL DIRIGENTE GENERALE VICARIO  
AI DIRIGENTI DELLE STRUTTURE**

**AL SOVRINTENDENTE MEDICO**

**AI COORDINATORI GENERALI DELLE  
CONSULENZE PROFESSIONALI  
CENTRALI**

**ALL' AVVOCATO GENERALE**

**AI COORDINATORI DEI CENTRI  
PROFESSIONALI**

**AI DIRIGENTI DELLE UNITA'  
TERRITORIALI**

**e p.c.:**

**AL PRESIDENTE**

**AI CONSIGLIERI DI  
AMMINISTRAZIONE**

**AL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DI  
INDIRIZZO E VIGILANZA**

**AI MEMBRI DEL CONSIGLIODI  
INDIRIZZO E VIGILANZA**

**AL PRESIDENTE DEL NUCLEO DI  
VALUTAZIONE E CONTROLLO  
STRATEGICO**

**AI PRESIDENTI DEI COMITATI  
CONSULTIVI PROVINCIALI**

**OGGETTO: ASSICURAZIONE DEI LAVORATORI  
PARASUBORDINATI**



## QUADRO NORMATIVO

- Legge 17 maggio 1999, n. 144 : art. 55 "Disposizioni in materia di assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali".
- Decreto Legislativo 23 febbraio 2000, n. 38: art. 5 "Assicurazione dei lavoratori parasubordinati"; art.14, comma 2.
- Decreto del Presidente della Repubblica del 22 dicembre 1986, n. 917: art. 49, comma 2, lett. a) "Redditi di lavoro autonomo" e art. 50, comma 8, "Determinazione del reddito di lavoro autonomo".
- D.P.R. 30.6.1965, n. 1124: artt. 1,4,12,28,44,116,127.
- Legge 8.8.1995, n.335: art.2, comma 26.

### SOMMARIO :

**Premessa. - 1.1 Soggetti assicurati. - 1.2 Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa: requisiti. - 2. Rapporti di collaborazione coordinata e continuativa: fattispecie. - 3. Individuazione dei rapporti. - 4. Attività protette. - 5. Committenti - Adempimenti previsti. - 6. Premio assicurativo. - 7. Base imponibile. - 8. Tasso applicato. - 9. Pagamento del premio. - 10. RegISTRAZIONI obbligatorie. - 11. Istruzioni operative. - 12. Prestazioni.**

### **PREMESSA**

In attuazione della delega di cui all'art. 55 della Legge n. 144/1999 (comma 1, lettera i), il **Decreto Legislativo n. 38 del 23 febbraio 2000**, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 50 del 1° marzo c. a., stabilisce, **all'articolo 5**, l'estensione dell'assicurazione INAIL ai lavoratori

parasubordinati, purché svolgano le attività previste dall'articolo 1 del Testo Unico del 1965, ivi compresa la conduzione personale di veicoli a motore, non in via occasionale e per l'esercizio delle proprie mansioni.

Dette disposizioni decorrono dal 16 marzo 2000 ed -in sede di prima applicazione- le denunce di cui all'art. 12 T. U. debbono essere effettuate entro il 15 aprile 2000.

**Il menzionato articolo prevede:**

1. *A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, sono soggetti all'obbligo assicurativo i lavoratori parasubordinati indicati all'art. 49, comma 2, lettera a) del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917, e successive modificazioni e integrazioni, qualora svolgano le attività previste dall'articolo 1 del testo unico o, per l'esercizio delle proprie mansioni, si avvalgano, non in via occasionale, di veicoli a motore da essi personalmente condotti.*
2. *Ai fini dell'assicurazione INAIL il committente è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal testo unico.*
3. *Il premio assicurativo è ripartito nella misura di un terzo a carico del lavoratore e di due terzi a carico del committente.*
4. *Ai fini del calcolo del premio la base imponibile è costituita dai compensi effettivamente percepiti, salvo quanto stabilito dall'articolo 116, comma 3, del testo unico. Il tasso applicabile all'attività svolta dal lavoratore è quello dell'azienda qualora l'attività stessa sia inserita nel ciclo produttivo, in caso contrario, dovrà essere quello dell'attività effettivamente svolta.*
5. *Ferma restando la decorrenza dell'obbligo assicurativo e del diritto alle prestazioni dalla data di cui al comma 1, in sede di prima applicazione, i termini per la presentazione delle denunce di cui all'articolo 12 del Testo Unico sono stabiliti in trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.*

## **1.1 SOGGETTI ASSICURATI**

I soggetti destinatari della norma in esame, individuati **dall'articolo 49, comma 2, lett. a) del Decreto del Presidente della Repubblica n. 917/1986** -recante disposizioni in materia di "Imposta sul reddito delle persone fisiche"- sono i percettori di:

*" redditi derivanti dagli uffici di amministratore, sindaco o revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, dalla collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e simili, dalla partecipazione a collegi e commissioni e da altri rapporti di collaborazione coordinata e continuativa.*

*Si considerano tali i rapporti aventi per oggetto la prestazione di attività, non rientranti nell'oggetto dell'arte o professione esercitata dal contribuente ai sensi del comma 1, che pur avendo contenuto intrinsecamente artistico o professionale sono svolte senza vincolo di subordinazione a favore di un determinato soggetto nel quadro di un rapporto unitario e continuativo senza impiego di mezzi organizzati e con retribuzione periodica prestabilita".*

La suddetta norma configura la tipologia dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, individuando, **nella prima parte, talune fattispecie "tipiche"** (amministratore, sindaco o revisore di società, etc...) e, **nella seconda parte, i requisiti generali per la ricorrenza dei rapporti in esame.**

Tanto premesso, si formulano le seguenti precisazioni ed istruzioni.

## **1.2 RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA** **REQUISITI**

Dalla formulazione della disposizione menzionata si evince che gli elementi indicatori della parasubordinazione sono: **a) la collaborazione, b) il coordinamento, c) la continuità, d) la natura prevalentemente personale della prestazione.**

**a) COLLABORAZIONE**

Nei rapporti in argomento, come per espresso indicato nel secondo capoverso della citata lettera a), **manca il vincolo della subordinazione** nei confronti del soggetto destinatario della prestazione lavorativa.

Il prestatore, quindi, è svincolato dall'inserimento strutturale nell'organizzazione gerarchica dell'impresa, la quale è destinataria di un'opera o di un servizio predeterminato, per la cui realizzazione il prestatore medesimo gode di **autonomia circa le modalità, il tempo ed il luogo dell'adempimento.**

Il lavoratore in questione è, di norma, un collaboratore estraneo all'impresa, che agisce in via autonoma, ma in funzione delle finalità e delle necessità organizzative dell'imprenditore.

**b) COORDINAMENTO**

Tale elemento, che per il lavoro parasubordinato sostituisce il vincolo della subordinazione, si identifica nel **rapporto consensuale di costante coordinamento con la struttura organizzativa del destinatario della prestazione.**

Detto aspetto, strettamente connesso con quello della continuità, consiste nel collegamento funzionale dell'attività del lavoratore parasubordinato con la struttura del committente, in quanto concorre alla realizzazione dell'attività economica di quest'ultimo.

**E' il requisito del coordinamento con la struttura organizzativa del destinatario della prestazione ad assumere rilevanza determinante ai fini della connotazione del rapporto.**

Pertanto, la differenza tra prestazione di lavoro parasubordinato e quella di lavoro subordinato sta anche nella modalità dell'esecuzione: la prima deve conformarsi soltanto alle direttive dell'imprenditore, mentre la seconda anche alle modalità di esecuzione preventivamente stabilite.

c) CONTINUITA'

**La prestazione dedotta in rapporto non deve essere meramente occasionale, bensì continuativa e resa in misura apprezzabile nel tempo.**

Conseguentemente, l'accordo fra le parti deve comportare lo svolgimento di una serie imprecisata di adempimenti a contenuto professionale per un arco di tempo determinato cosicchè l'attività da prestarsi sia programmata dal prestatore in funzione dell'esigenza a carattere non transitorio del richiedente.

Esulano, pertanto, da tali rapporti quelli che, estrinsecandosi in una relazione occasionale con il committente, sono destinati ad esaurirsi con il compimento dell'unica prestazione oggetto dell'accordo delle parti.

A tale proposito la Suprema Corte si è pronunciata sulla non ravvisabilità del requisito della continuità e della coordinazione nell'ipotesi di prestazione unica ad esecuzione istantanea, occasionale e destinata, quindi, a non ripetersi nel tempo (Cass. 23.11.1988, n. 6928). Analogamente, è stato ritenuto in ipotesi di " affidamento di un opus unico sia pure ad esecuzione non istantanea ed ancorchè articolato in una serie di atti esecutivi dell'unico incarico" (Cass. Sez. Lav.; sent. n. 1495 del 26.2.1996).

Tuttavia la medesima Corte di Cassazione non ha escluso l'esistenza della continuità purchè la prestazione, benchè unica, richieda non solo un'attività prolungata, ma anche **un'interazione tra le parti** che si

protragga per tutta la durata del rapporto e che non sia limitata alle sole fasi dell'accettazione dell'opera e del versamento del corrispettivo (Cass. 15.10.1986, n. 6052).

**In sintesi, il requisito della continuità risulta dal ripetersi nel tempo della prestazione personale effettuata in modo regolare e sistematico.**

**d) NATURA PREVALENTEMENTE PERSONALE DELL'OPERA**

Tale requisito consiste nella **necessaria prevalenza del carattere personale dell'apporto lavorativo del prestatore rispetto all'impiego di mezzi e/o altri soggetti**, dei quali pure il collaboratore può avvalersi, semprechè non si perda la preminenza della sua personale partecipazione né l'unicità della responsabilità gravante sullo stesso.

La relativa indagine andrà svolta, caso per caso, tenendo conto della qualità e natura della prestazione dedotta in rapporto.

In via esemplificativa, il rapporto tra il proprietario ed il gestore di un impianto di carburante, con l'obbligo per quest'ultimo dell'acquisto dei prodotti petroliferi forniti dal concedente, rientra nei rapporti di collaborazione di che trattasi solo se il gestore sia in concreto obbligato ad una continua e coordinata collaborazione con il concedente nell'esercizio di un'attività prevalente personale.

Tale rapporto non sussisterà allorchè il gestore abbia organizzato la sua attività con criteri imprenditoriali tali da far ritenere che egli si sia limitato a coordinare e a dirigere l'opera dei suoi collaboratori, **senza alcun coinvolgimento personale** nella distribuzione del carburante (Cass; Sez. Lav; sent. n. 11324 del 30.12.1994).

**In sintesi ed in via generale, detti rapporti:**

- intercorrono con un determinato soggetto senza alcun vincolo di subordinazione nei confronti dello stesso;
- hanno carattere unitario di durata, cioè protratto nel tempo;
- sono svolti in modo continuativo, cioè non saltuario;

- non necessitano di mezzi organizzati;
- sono retribuiti con periodicità e con ammontare determinato, o determinabile, ancorché corrisposto in un'unica soluzione, con riferimento all'intera durata della prestazione;
- non hanno carattere gratuito;
- la fonte giuridica del rapporto è solitamente un contratto concluso fra le parti in forma scritta o comunque un incarico formale conferito dal committente ed accettato dal lavoratore (la proposta di legge sulla "tutela dei lavori atipici", in corso d'approvazione parlamentare, prevede per tali contratti la forma scritta obbligatoria);
- hanno un intrinseco contenuto artistico o professionale;
- **si riferiscono ad attività che non rientrano nell'esercizio di arte e professione** nel senso indicato dal comma 1 dell'articolo 49 del D.P.R. n. 917/86 (che definisce il reddito di lavoro autonomo).

## 2. RAPPORTI DI COLLABORAZIONE COORDINATA E CONTINUATIVA

Al fine di fornire chiarimenti in ordine alle problematiche connesse all'esatta individuazione dei soggetti rientranti nell'obbligo assicurativo, si reputa opportuno passare in rassegna alcune tipologie di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, tenendo pure conto dell'evolversi della giurisprudenza nella specifica materia nonché degli indirizzi emanati al riguardo dall'Amministrazione Finanziaria.

### A) SINDACI E REVISORI

Tali figure devono intendersi ricomprese nell'obbligo assicurativo allorché il relativo ufficio sia affidato a soggetti per i quali l'ordinamento della professione non preveda espressamente lo svolgimento di detta funzione.

Così, ad esempio, è da ritenersi assoggettato all'obbligo assicurativo l'avvocato che espliciti tale funzione, in quanto l'attività di

sindaco non risulta espressamente prevista dall'ordinamento professionale forense (Circolare Ministeriale n. 97/E del 9.4.98).

Diversamente è da dirsi per i dottori commercialisti e ragionieri e periti commerciali, per i quali i relativi ordinamenti professionali indicano tale attività fra quelle proprie della professione.

Né a diverse conclusioni pare possa pervenirsi pure a seguito dell'istituzione del Registro dei Revisori Contabili, posto che l'iscrizione in detto Registro dà esclusivamente diritto all'uso del titolo di "revisore contabile", ma non introduce una nuova figura professionale (Circ. Min. n.108/E del 3.5.1996).

#### **B) AMMINISTRATORI DI SOCIETA'**

Tali soggetti sono fra quelli cui estendere la tutela assicurativa, in quanto i rapporti intrattenuti sono da ricondurre nell'ambito delle collaborazioni coordinate e continuative, anche qualora i relativi incarichi siano ricoperti da dottori commercialisti o da ragionieri, trattandosi di attività, che, **neppure per questi ultimi, rientrano nell'oggetto "proprio" dell'attività svolta** (Circ. Min. n. 97/E del 9.4.1998 e n. 141/E del 4.6.1998).

Giova inoltre precisare che sono da ritenersi esclusi dall'area della parasubordinazione gli amministratori delegati ai quali il consiglio di amministrazione abbia conferito tutti i poteri di gestione, il cui ruolo tende a coincidere con quello dell'imprenditore non essendo soggetti a quest'ultimo nemmeno nella forma attenuata del coordinamento continuativo.

Diversamente, si tratterà di collaborazione coordinata qualora essi siano tenuti a rispettare un mandato ordinario da parte del consiglio di amministrazione, con l'obbligo di riferire circa l'attività amministrativa.

#### **C) COMPONENTI DI COLLEGI E COMMISSIONI**



Analogamente, rientrano nella tutela i soggetti che partecipano a collegi e commissioni, sempreché ricorrano i requisiti e le condizioni di legge già declinate.

Un'eccezione a tale principio, peraltro riconducibile alle motivazioni sopra espresse per i dottori commercialisti che svolgono attività di sindaco, è stata introdotta con le istruzioni ministeriali di cui al Decreto del 30.3.1998, allegate al mod. UNICO, con le quali si è affermato, a titolo di esempio, che l'attività prestata dai geometri in qualità di componenti del Consiglio nazionale o dei Collegi provinciali dell'Ordine di appartenenza si considera rientrante in quella principale dagli stessi svolta in via autonoma.

#### **D) COLLABORATORI DI GIORNALI, RIVISTE, ENCICLOPEDIA E SIMILI**

Nell'ambito di dette attività si deve distinguere l'ipotesi in cui viene ceduta un'opera dell'ingegno, di cui all'art. 2575 del c.c., dai casi in cui si instaura un rapporto di collaborazione a giornali e riviste in relazione al quale l'oggetto complessivo della prestazione esula dalla disciplina relativa alla tutela del diritto d'autore, quale è, ad esempio, l'ipotesi dei correttori di bozze o di quanti si limitano a fornire notizie utili per la redazione dell'articolo.

Questi ultimi rientrano senz'altro nella fattispecie della collaborazione coordinata e continuativa che interessa ai fini assicurativi.

#### **E) AMMINISTRATORI DI CONDOMINIO**

In via generale, l'attività di amministratore di condominio rientra nell'ambito delle figure “*atipiche*” dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui al comma 2 dell'art. 49 del menzionato Testo Unico fiscale, allorché l'attività presenti i requisiti delineati dalla norma, più sopra riportati in dettaglio.

Pertanto debbono considerarsi inerenti ai menzionati rapporti di collaborazione coordinata e continuativa le prestazioni che un condomino, esercente attività lavorativa di altra natura, rende nello svolgimento delle funzioni di amministratore attribuitegli dall'assemblea in conformità al regolamento di condominio.

Viceversa nell'ipotesi in cui un soggetto compia, in maniera sistematica ed abituale, con una organizzazione di mezzi, una pluralità di prestazioni relative all'amministrazione di più condomini, indipendentemente dalla qualificazione giuridica del rapporto intrattenuto con il singolo condominio e dall'esercizio di altre attività economiche, non può porsi in dubbio che le prestazioni dal medesimo rese concretizzino esercizio abituale di lavoro autonomo, come tale produttivo di analogo reddito ai sensi del comma 1 (cfr. Circolare Ministero delle Finanze n. 77 del 24.12.92 e Sentenza Corte di Cassazione n. 6671 del 24.7.96).

Per la corretta individuazione della fattispecie considerata è rilevante accertare la sussistenza di mezzi organizzati nello svolgimento dell'attività, in quanto, ai fini dell'inclusione del rapporto fra quelli di collaborazione coordinata e continuativa, si impone la condizione dell'assenza di spiccata autonomia economico-organizzativa del prestatore del servizio.

#### ***F) SOCI - AMMINISTRATORI***

Com'è noto, tali lavoratori, ai sensi dell'art. 4, n. 7, del Testo Unico del 1965 sono già compresi nell'obbligo assicurativo se nell'esercizio delle attività di cui all'art. 1 operano in via abituale con rapporto di dipendenza - almeno funzionale- dalla società datrice di lavoro.

Al riguardo è da rilevare che il concetto di "dipendenza funzionale", estrinsecantesi in un rapporto di collaborazione caratterizzato dalla professionalità, sistematicità ed abitualità, è stato coniato dalla giurisprudenza per consentire la tutela dei suddetti soggetti, anche in assenza di uno specifico rapporto di lavoro subordinato.

Tale "dipendenza funzionale" costituisce un aspetto tipico della parasubordinazione, talché i requisiti per la sussistenza della prima debbono ritenersi coincidenti, se addirittura non mutuati, dalla parasubordinazione.

In tale ottica, si ritiene che l'attività di amministrazione della stessa società, per la quale naturalmente ricorrono le condizioni di cui all'articolo 1 T. U., sia assorbita dall'altra già assicurata.

**In tali ipotesi non si dovrà pertanto provvedere all'apertura di un'ulteriore posizione assicurativa.**

**(G) INSEGNANTI**

Possono considerarsi collaborazioni coordinate e continuative anche quei rapporti che si instaurano tra insegnanti e scuole private e pubbliche qualora, naturalmente, non siano sussumibili nell'ambito dello schema giuridico del lavoro subordinato.

La ricorrenza di tale ultimo rapporto può ritenersi esclusa qualora:

- ✓ il compenso sia determinato in base alla professionalità ed alle singole prestazioni;
- ✓ non sia imposto un orario prestabilito e non siano previsti vincoli e sanzioni disciplinari;
- ✓ sia riconosciuta la libertà del docente nelle modalità di trattazione degli argomenti;
- ✓ ci sia la volontà delle parti per l'esclusione della subordinazione.

\*\*\*\*\*

Si ritiene, infine, utile evidenziare come per gli stessi soggetti valga anche l'obbligo di iscrizione all'apposita **gestione previdenziale separata istituita presso l'INPS**, ai sensi dell'art. 2, comma 26, della legge n. 335/95, che -a fini statistici- ha distinto i sottoindicati settori di attività:

1. amministratore, sindaco, revisore di società, associazioni e altri enti con o senza personalità giuridica, liquidatore di società;
2. amministratore di condominio;
3. archiviazione, traduzioni, servizi amministrativi e contabili;

4. assistenza tecnica, macchinari, impianti, collaudi, certificazione della qualità;
5. collaborazione a giornali, riviste, enciclopedie e mezzi di comunicazione in genere;
6. consulenze aziendali, fiscali, amministrative, contabili, informatiche, etc...;
7. estetica, igiene in genere;
8. formazione, istruzione, addestramento;
9. intermediazione, recupero crediti, notifica atti, etc...;
10. moda, arte, sport, spettacolo;
11. partecipanti a collegi e commissioni;
12. salute, assistenza;
13. sondaggi di opinione, marketing e telemarketing, pubblicità, ricerche statistiche e di mercato;
14. trasporti e spedizioni;
15. turismo, animazione, intrattenimento, mostre, mercati;
16. vendite a domicilio;
17. altre
18. dottorati di ricerca.

L'accertamento della sussistenza di detta iscrizione, correlata allo svolgimento di una delle attività di cui all'art. 5, comma 1, del decreto legislativo n. 38/2000, costituisce elemento rilevatore ai fini della ricorrenza dell'obbligo assicurativo.

### **3. INDIVIDUAZIONE DEI RAPPORTI**

Dopo aver delineato, seppure sommariamente, gli elementi costitutivi dei rapporti di lavoro in esame ed avere passato in rassegna, a titolo necessariamente non esaustivo, le figure più ricorrenti (sia tipiche che atipiche), si reputa opportuno sottolineare la rilevanza da attribuire alla volontà delle parti nella definizione della tipologia contrattuale, pur competendo in via esclusiva al Giudice l'esatta qualificazione legale del rapporto di lavoro indipendentemente dal "nomen iuris" utilizzato.

Al riguardo, la giurisprudenza più recente ha precisato come, qualora dallo svolgimento del rapporto non possano trarsi elementi certi di qualificazione, a tali fini non si possa prescindere dalla preventiva ricerca della volontà delle parti nel senso che si deve tener conto del relativo reciproco affidamento e della concreta disciplina giuridica del rapporto quale voluta dalle parti medesime nell'esercizio della loro autonomia contrattuale (Cass. 17.6.96, n. 5532 e 15.2.97, n. 1427).

#### **4. ATTIVITA' PROTETTE**

Il menzionato articolo 5 del decreto legislativo in esame stabilisce, al comma 1, che le attività protette sono quelle individuate all'articolo 1 del Testo Unico del 1965, integrate dalla **conduzione personale di veicoli a motore** dei quali i lavoratori parasubordinati si avvalgano, non in via occasionale, **per l'esercizio delle proprie mansioni**.

**In buona sostanza, le attività rischiose oggetto di tutela sono le stesse che già danno luogo all'obbligo di assicurazione per i soggetti individuati all'articolo 4 del Testo Unico.**

Per quanto concerne, in particolare, la conduzione di veicoli a motore, il relativo obbligo sussiste se la stessa è strumentale all'esercizio delle mansioni svolte. Ne deriva che, di norma, la sola conduzione del veicolo durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro ovvero durante il normale percorso che collega due luoghi di lavoro -se il lavoratore ha più rapporti- non è di per sé sufficiente all'insorgenza dell'obbligo assicurativo, pur costituendo condizione di indennizzo dell'eventuale infortunio *in itinere* **in costanza delle specifiche attività rischiose di cui all'articolo 1 del Testo Unico.**

Analogamente, può osservarsi che l'obbligo ricorre per i soggetti che facciano **uso diretto di video-terminali e macchine da ufficio**, ritenendosi quindi non estensibile la tutela infortunistica per la sola frequentazione di ambienti ove tali apparecchi siano utilizzati.

## **5. COMMITTENTI - ADEMPIMENTI PREVISTI**

Committenti possono essere tutte le persone e gli enti privati o pubblici, compresi lo Stato e gli Enti locali, che instaurano rapporti di collaborazione coordinata e continuativa per le attività indicate all'articolo 1 del Testo Unico, anche qualora svolte in ambito agricolo, integrate dalla previsione della conduzione, non in via occasionale, di veicoli a motore personalmente condotti.

**Al riguardo si precisa che la "gestione per conto", disciplinata dall'art. 127 T. U. per i dipendenti dello Stato, non è applicabile alle collaborazioni in argomento stante la loro diversa natura giuridica.**

Per espressa disposizione normativa (art. 5, comma 2), il committente è tenuto a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dal Testo Unico.

Pertanto egli dovrà provvedere alla iscrizione del lavoratore mediante la:

- **denuncia di esercizio**, nella quale debbono essere indicati la natura dei lavori nonché tutti gli elementi idonei alla valutazione del rischio ed alla determinazione del premio di assicurazione, con accensione di un'apposita posizione assicurativa, se l'attività effettivamente svolta dal lavoratore parasubordinato non rientra fra le lavorazioni già denunciate;
- **denuncia della modificazione di estensione del rischio** già coperto dall'assicurazione, conseguente alla variazione dei soggetti da assicurare e quindi della base imponibile di cui tenere conto ai fini della determinazione del premio, qualora la suddetta attività sia ricompresa in una delle posizioni assicurative già accese dal committente.

**In entrambi i casi dovranno essere comunicati, tramite il modulo di cui si allega fac-simile:**

- i nominativi dei lavoratori in questione;
- la misura dei compensi pattuiti;
- la durata del rapporto di collaborazione.

**Detto modulo dovrà comunque -a regime- essere sempre compilato e presentato in allegato alle medesime denunce**, al fine di acquisire tutte le notizie necessarie alla gestione del rapporto assicurativo.

**Il committente dovrà altresì provvedere:**

- **al pagamento del premio** alle scadenze di legge o a quelle fissate dall'Istituto, nella misura integrale prevista, gravando l'obbligo del versamento sul committente per il premio totale dovuto (comprensivo quindi della quota a carico del collaboratore) e restando demandata alle parti la regolazione dei conseguenti rapporti patrimoniali;
- **alla denuncia dell'infortunio e della malattia professionale** occorsi ai lavoratori, da effettuarsi nei termini e con le modalità disciplinate dal Testo Unico;
- **alla denuncia di cessazione della lavorazione** -da effettuarsi entro i termini di legge- finalizzata alla chiusura della relativa posizione assicurativa, se specificatamente accesa per l'attività svolta dal lavoratore parasubordinato.

## **6. IL PREMIO ASSICURATIVO**

Il premio assicurativo, ripartito nella misura di **un terzo a carico del lavoratore** e di **due terzi a carico del committente**, è calcolato, in base al tasso applicabile all'attività svolta, sull'ammontare dei compensi effettivamente percepiti, salvo quanto stabilito dall'art. 116, comma 3, del Testo Unico (art. 5, commi 3 e 4 del decreto in esame).

## **7. BASE IMPONIBILE**

Per la determinazione dei compensi da assumere quale **base imponibile**, si deve fare riferimento alle disposizioni dettate in materia

fiscale dall'articolo 50, comma 8, del medesimo D.P.R. n. 917/86, in virtù del quale si è pervenuti alla individuazione delle nuove figure da assicurare.

Ciò, anche in un'ottica di omogeneità con le norme che regolano la contribuzione INPS per gli stessi soggetti.

Pertanto, la base imponibile è da intendersi costituita dal reddito percepito dal lavoratore al netto delle detrazioni di cui all'art. 50, comma 8, del citato D.P.R. n. 917/86 in materia fiscale.

Quest'ultima norma stabilisce che il reddito derivante dai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa - di cui alla lett. a) del comma 2 dell'art. 49 - è costituito dall'ammontare dei compensi in danaro o in natura percepiti nel periodo d'imposta, anche sotto forma di partecipazione agli utili, con esclusione delle somme documentate e rimborsate per spese di viaggio, alloggio e vitto relative alle prestazioni effettuate fuori del territorio comunale, ridotto del 5 per cento a titolo di deduzione forfetaria delle altre spese; la riduzione non si applica alla parte dei compensi che supera l'ammontare di cento milioni di lire e alle indennità percepite per la cessazione del rapporto.

Si aggiunge, inoltre, che ai sensi dei commi 3 e 4 dell'articolo 51 della legge n. 488/99 (legge finanziaria 2000), a decorrere dall'1.1.1999, e per l'anno 2000, la menzionata riduzione forfetaria (del 5 per cento) è stata fissata nella maggiore misura del 6% se alla formazione del reddito complessivo concorrono soltanto redditi di collaborazione coordinata e continuativa entro il limite di £. 40.000.000 ed il reddito dell'unità immobiliare adibita ad abitazione principale e delle relative pertinenze, non superiore alla deduzione fiscale per esso prevista (attualmente £. 1.800.000).

Detta aliquota, alle medesime condizioni, è fissata al 7% a decorrere dall'1.1.2001.

L'importo, così come sopra determinato ai fini fiscali, costituisce, pertanto, la base imponibile su cui calcolare il premio dovuto, nei limiti stabiliti, ai sensi del citato **articolo 116 del Testo Unico, allo stato pari, rispettivamente, a £. 21.382.000 e a £. 39.709.000 annue.**



Dall'espressione letterale della norma in commento, si evince che detti limiti si riferiscono a tutti i compensi percepiti dal lavoratore parasubordinato per l'attività di collaborazione coordinata e continuativa svolta nel corso dell'intero anno, derivanti anche da più rapporti siano essi contemporanei o susseguenti, intrattenuti con lo stesso ovvero con committenti diversi.

I succitati parametri annuali sono, peraltro, divisibili in tanti dodicesimi per quanti sono i mesi, o frazione di mese, di durata del rapporto di collaborazione.

Ai fini della determinazione della base imponibile da assoggettare a contribuzione, si rende pertanto necessario distinguere le ipotesi di compensi derivanti da:

- a) un unico rapporto intrattenuto con un solo committente;**
- b) due o più rapporti intrattenuti con committenti diversi;**
- c) due o più rapporti intrattenuti con un unico committente.**

#### **A) UNICO RAPPORTO INTRATTENUTO CON UN SOLO COMMITTENTE**

Da quanto già innanzi indicato, risulta evidente che, in caso di durata annuale del rapporto di collaborazione, la base imponibile sulla quale determinare il premio dovuto è pari all'intera misura dei compensi corrisposti, nei limiti stabiliti ai sensi del succitato articolo 116 del Testo Unico.

Diversamente, per i rapporti di lavoro di durata inferiore all'anno, la misura dei compensi deve essere preliminarmente ripartita per i mesi, o frazione di mese, di durata del rapporto.

Se il compenso medio mensile così ottenuto è di importo compreso fra i limiti del minimale e massimale mensile di riferimento (allo stato pari, rispettivamente, a **£. 1.781.835** e a **£. 3.309.085**), esso, moltiplicato per i mesi di durata del rapporto, costituirà la base imponibile per il calcolo del premio.

Qualora il compenso medio mensile risulta, invece, di importo inferiore o superiore al minimale o massimale mensile, la base imponibile sarà comunque pari a detto minimale o massimale, moltiplicato per i mesi di durata del rapporto (cfr. all.n.1).

***B) DUE O PIÙ RAPPORTI INTRATTENUTI CON COMMITTENTI DIVERSI, DI DURATA TOTALMENTE O PARZIALMENTE COINCIDENTE***

Considerata la peculiarità dei rapporti di che trattasi, è frequente che il medesimo collaboratore intrattenga due o più rapporti con diversi committenti, anche contemporaneamente.

Preliminarmente, al fine di procedere alla corretta determinazione della base imponibile relativa a ciascun rapporto di lavoro, il collaboratore è tenuto a comunicare a ciascuno dei committenti i compensi stabiliti per ogni rapporto contemporaneamente intrattenuto.

Conseguentemente, ciascuno dei committenti, che è peraltro tenuto all'assolvimento di tutti gli adempimenti previsti per i datori di lavoro, dovrà determinare l'imponibile contributivo per la quota di competenza.

**A tale scopo, egli procederà a:**

- ✓ **determinare** il compenso medio mensile, calcolato suddividendo l'importo complessivo dei compensi stabiliti per i mesi o frazione di mese di durata del rapporto;
- ✓ **sommare** l'importo così ottenuto con i compensi medi mensili relativi agli altri committenti;
- ✓ **denunciare**, nel caso in cui detta somma risulti essere compresa fra i succitati limiti minimo e massimo mensile (pari rispettivamente a £. 1.781.835 e a £. 3.309.085), quanto effettivamente stabilito per ciascun mese di durata del rapporto di collaborazione (cfr. All. n.2, es. n. 1);

**ovvero**

- ✓ **denunciare**, qualora la medesima somma risulti essere inferiore all'imponibile minimale mensile, quota parte del minimale mensile medesimo determinata in base alla stessa percentuale derivante dal rapporto tra i compensi globali mensili spettanti al lavoratore e quanto mensilmente stabilito per il rapporto di collaborazione (cfr. All. n.2, es. n. 2);

**ovvero**

- ✓ **denunciare**, qualora la somma stessa risulti essere superiore all'imponibile massimale mensile, quota parte del medesimo massimale mensile determinata in base alla stessa percentuale derivante dal rapporto tra i compensi globali mensili spettanti al lavoratore e quanto mensilmente stabilito per il rapporto di collaborazione (cfr. All. n.2, es. n. 3).

***C) DUE O PIU'RAPPORTI INTRATTENUTI CON UN SOLO COMMITTENTE DI DURATA TOTALMENTE O PARZIALMENTE COINCIDENTE***

In questa ipotesi il committente determinerà la base imponibile relativa a ciascun rapporto di collaborazione seguendo i criteri come sopra già evidenziati sub **B**), nel rispetto dei menzionati limiti annuali, minimo e massimo, tenendo peraltro conto della totale o parziale coincidenza di durata dei rapporti stessi (cfr. all. nn. 2 e 3).

**8. TASSO APPLICABILE**

Per il **tasso applicabile** all'attività svolta dal lavoratore, ai sensi del 4° comma del citato articolo 5, si deve fare riferimento “a quello dell'azienda, qualora l'attività stessa sia inserita nel ciclo produttivo; in caso contrario, a quello dell'attività effettivamente svolta.”

Più precisamente:

- ✓ qualora l'attività del lavoratore parasubordinato sia riferibile ad una delle posizioni assicurative già in capo al committente, si applicherà il tasso in vigore per detta posizione;
- ✓ in caso contrario (come avviene di norma per i rapporti di collaborazione coordinata stipulati da committenti non titolari di rapporti assicurativi istituiti ai sensi del Titolo I, quali -ad esempio- le imprese agricole e le Amministrazioni centrali e periferiche dello Stato), si applicherà il tasso medio previsto per la corrispondente voce di tariffa, eventualmente oscillato ai sensi delle vigenti Modalità tariffarie.

## **9. PAGAMENTO DEL PREMIO**

Poiché la norma in esame nulla dispone al riguardo, debbono ritenersi confermate le modalità previste dagli articoli 28 e 44 del Testo Unico, con la previsione del pagamento di una **rata anticipata** in base ai compensi pattuiti ovvero presunti e della conseguente **regolazione** sui compensi effettivamente corrisposti alla data del **31 dicembre di ciascun anno**.

Pertanto **nel caso di instaurazione di un nuovo, specifico rapporto assicurativo**, il pagamento del premio dovrà essere effettuato a seguito di apposita richiesta della competente Sede, che provvederà, contestualmente, al rilascio del relativo certificato di assicurazione.

**Nell'ipotesi in cui i soggetti in argomento debbano essere inseriti in una posizione assicurativa già in atto** (denuncia di variazione), sarà la Sede medesima -ricorrendone le condizioni- a richiedere l'integrazione del premio anticipato per detta posizione.

Resta inteso che la **regolazione del premio** è dovuta alla scadenza del periodo assicurativo ed è calcolata e pagata all'atto dell'autoliquidazione

da effettuarsi **entro il successivo 16 febbraio**, sulla base dei compensi effettivamente corrisposti nell'anno di riferimento.

Considerata la specificità dei rapporti di collaborazione in argomento, per i quali è più frequente che i compensi o parte di essi siano corrisposti successivamente al 31 dicembre, per consentire l'eventuale integrazione della regolazione del premio dovuto in base al tasso in vigore nell'anno di competenza, i committenti dovranno procedere alla **rettifica delle denunce dei compensi già presentate ed al ricalcolo del dovuto entro il giorno 16 del secondo mese successivo** al pagamento degli ulteriori compensi erogati.

## **10. REGISTRAZIONI OBBLIGATORIE**

In coerenza con l'espressione letterale della norma, che pone a carico del committente tutti gli adempimenti previsti dal Testo Unico per il datore di lavoro, quest'ultimo è tenuto anche per i lavoratori in esame alle registrazioni obbligatorie sui libri di legge.

Si rende noto che sul punto, tuttavia, è stato formulato apposito quesito al Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale anche per acquisirne il parere in ordine alla semplificazione dei previsti adempimenti.

**Si fa pertanto riserva di definitive istruzioni all'esito del riscontro ministeriale.**

## **11. ISTRUZIONI OPERATIVE**

Le Sedi competenti dovranno acquisire e protocollare le denunce da inoltrarsi da parte dei committenti, che, per i rapporti in corso alla data di entrata in vigore del provvedimento in esame, debbono essere presentate

entro il menzionato termine del 15 aprile 2000, secondo la previsione dell'art. 5, comma 5, del decreto in esame.

**Sul piano operativo, si ribadisce che:**

- nel caso in cui l'attività effettivamente svolta dal lavoratore parasubordinato non rientri fra le lavorazioni già denunciate dal committente, si dovrà procedere all'apertura di un'apposita posizione assicurativa, alla quale verrà applicato il tasso di premio previsto per la classificazione effettuata;
- qualora l'attività prestata sia inserita nel ciclo produttivo dell'azienda, relativamente al quale sussista già una posizione assicurativa che possa comprendere la lavorazione svolta, occorrerà semplicemente acquisire agli atti la denuncia di variazione anche per valutare l'opportunità di richiedere l'eventuale integrazione di premio.

Per una più puntuale evidenza dei dati e delle notizie concernenti i rapporti assicurativi in argomento, le Sedi utilizzeranno le informazioni contenute nel modulo in precedenza indicato, il cui *file* parimenti si trasmette.

**12. PRESTAZIONI**

Per quanto riguarda le prestazioni si ritiene che l'unico problema specifico sorga per la **determinazione della base di calcolo da prendere in riferimento per l'erogazione dell'indennità di inabilità temporanea assoluta e della rendita** (diretta o a superstiti), in quanto in linea generale trovano per il resto applicazione gli istituti giuridici previsti dal Testo Unico e successive modificazioni, nonché i principi vigenti in tema di riconoscimento della natura professionale dell'infortunio o della malattia.

Sullo specifico problema va considerato che:

- **l'art. 5, comma 4**, individua la base imponibile ai fini del calcolo del premio ma non contiene una analoga disposizioni ai fini indennitari (diversamente da quanto previsto dall'art. 4 per il lavoratori dell'area dirigenziale);
- **è dubbio che i “compensi effettivamente percepiti”**, cui fa riferimento il legislatore ai fini contributivi, possano assimilarsi alla “retribuzione” di un lavoratore dipendente;
- **comunque, la remunerazione di un lavoratore parasubordinato presenta caratteristiche particolari** in quanto potrebbe variare in relazione all'andamento del rapporto di collaborazione, e quindi non essere fissa, potrebbe non essere periodica, né accertabile preventivamente nella sua effettività;
- **il reddito percepito da un parasubordinato potrebbe**, in alcuni casi, **non essere pregiudicato** da un periodo di inabilità temporanea assoluta, la quale, in questi casi, non incidendo sulla concreta capacità di guadagno, deve essere indennizzata in forma **presuntiva**.

In base a queste considerazioni, allo scopo di evitare che le incertezze interpretative si traducano in un pregiudizio alla tempestività della erogazione delle prestazioni, **si ritiene che possa provvisoriamente trovare applicazione il disposto dell'art. 30, quarto comma, T.U., come modificato dall'art. 8 del Decreto legislativo n. 38/2000**, considerando **tutti** i lavoratori parasubordinati non percettori di retribuzione fissa o comunque accertabile.

Pertanto, in prima approssimazione, si dispone che, **in ogni caso**, per la liquidazione della rendita **sia presa per base la retribuzione minimale di legge**; quest'ultima, inoltre, divisa per trecento, costituirà la retribuzione giornaliera valida ai fini della erogazione della indennità di temporanea.

Le presenti direttive hanno il preciso fine di garantire ai parasubordinati che dovessero infortunarsi nel periodo di prima applicazione della norma prestazione di misura almeno pari a quella minima prevista dalla legge; tale misura sarà oggetto di conguaglio qualora la concreta esperienza applicativa ed i primi riscontri giurisprudenziali dovessero indurre ad una modifica di indirizzo.

Inoltre appare opportuno precisare che alla fattispecie in esame, non coincidendo il soggetto assicurato con l'assicurante (cfr. al riguardo la Circolare n. 30/1998), **resta applicabile il principio dell'automaticità delle prestazioni di cui all'articolo 67** del D.P.R. n. 1124/65, qualora il committente non abbia adempiuto agli obblighi stabiliti.

\*\*\*\*\*

Attesa la novità e la complessità della materia trattata, codeste Strutture cureranno la più ampia e tempestiva diffusione della presente circolare, fornendo agli interessati la massima collaborazione per ogni eventuale richiesta di chiarimenti.

**IL DIRETTORE GENERALE**  
**Dr. Alberigo RICCIOTTI**



All. n. 3  
fac-simile modulo

**ALL. N. 1**

**A) DETERMINAZIONE DELLA BASE IMPONIBILE PER UNICO  
RAPPORTO DI COLLABORAZIONE INTRATTENUTO CON  
UN SOLO COMMITTENTE**

<b>Minimale annuale: £. 21.382.000 £. 1.781.835</b>	<b>Minimale mensile:</b>
<b>Massimale annuale: £. 39.709.000 £. 3.309.085</b>	<b>Massimale mensile:</b>

**ESEMPIO N. 1 - RAPPORTO ANNUALE COINCIDENTE CON L'ANNO SOLARE**

**Compensi complessivi : £. 36.000.000**

Poiché la misura dei compensi è compresa tra il minimale e massimale annui, la base imponibile da dichiarare coincide con i medesimi compensi stabiliti e pertanto essa sarà pari a **£. 36.000.000.**

---

**ESEMPIO N. 2 - RAPPORTO DI DURATA INFERIORE ALL'ANNO, PARI A  
MESI 8**

**Compensi complessivi i: £. 12.000.000**

$$\text{£.12.000.000:8} = \text{£.1.500.000/mese (compenso medio mensile di importo inferiore al minimale mensile)}$$

Poiché la misura del compenso medio mensile ( £. 1.500.000 ) è inferiore al minimale mensile ( £. 1.781.835 ), la base imponibile è pari al suddetto minimale mensile per i mesi di durata del rapporto di collaborazione.

Pertanto la base imponibile da dichiarare è pari a:

$$\text{£. 1.781.835x8} = \text{£. 14.254.680}$$

---

**ESEMPIO N. 3 - RAPPORTO DI DURATA INFERIORE ALL'ANNO, PARI A MESI 10**

**Compensi complessivi : £. 40.000.000**

$$\text{£. 40.000.000:10} = \text{£.4.000.000/mese (compenso medio mensile di importo superiore al massimale mensile)}$$

Poiché la misura del compenso medio mensile ( £. 4.000.000 ) è superiore al massimale mensile ( £. 3.309.085 ), la base imponibile è pari al suddetto massimale mensile per i mesi di durata del rapporto di collaborazione.

Pertanto la base imponibile da dichiarare è pari a:

$$\text{£. 3.309.085 X 10} = \text{£. 33.090.850}$$

ALL. N. 2

**(B) DETERMINAZIONE DELLA BASE IMPONIBILE PER DUE O PIU' RAPPORTI INTRATTENUTI CON COMMITTENTI DIVERSI, DI DURATA TOTALMENTE COINCIDENTE**

<b>Minimale annuale: £. 21.382.000</b>	<b>Minimale mensile: £. 1.781.835</b>
<b>Massimale annuale: £. 39.709.000</b>	<b>Massimale mensile: £. 3.309.085</b>

**ESEMPIO N. 1 - COMPENSO MEDIO MENSILE COMPRESO TRA MINIMALE E MASSIMALE**

<u>Committenti</u>	<u>Durata del rapporto</u>	<u>Compensi</u>	<u>Compenso medio mensile</u>
(A) } (B) } (C) }	10 gennaio- 30 giugno ( 6 mesi )	£. 3.000.000 £. 9.000.000 £. 6.000.000 ----- £. 18.000.000	:6 = £. 500.000 :6= £. 1.500.000 :6= £. 1.000.000 ----- £. 3.000.000
	<b><u>TOTALI</u></b>		

Poiché la misura del compenso complessivo medio mensile (£. 3.000.000) è compresa fra il minimale ed il massimale mensili, per ciascuno dei committenti la base imponibile da dichiarare coincide con il compenso stabilito per il relativo rapporto di collaborazione.

Pertanto il committente (A) denuncerà £. 3.000.000, il committente (B) £. 9.000.000, il committente (C) £. 6.000.000.

**ESEMPIO N. 2 - COMPENSO MEDIO MENSILE INFERIORE AL MINIMALE**

<u>Committenti</u>	<u>Durata del rapporto</u>	<u>Compensi</u>	<u>Compenso medio/mensile</u>	<u>Incidenza dei compensi medi mensili sul compenso globale mensile</u> <sup>1</sup>
(A) } (B) } (C) }	1 gennaio - 31 marzo (3 mesi)	£. 1.500.000	:3 = £. 500.000	41,7%
		£. 1.200.000	:3 = £. 400.000	33,3%
		£. 900.000	:3 = £. 300.000	25,0%
	<b><u>TOTALI</u></b>	£. 3.600.000	£. 1.200.000	100,00%

Poiché la misura del compenso complessivo medio mensile (£. 1.200.000) è inferiore al minimale mensile (£. 1.781.835), a detto minimale debbono essere rapportate le basi imponibili, tenendo conto delle rispettive incidenze sul compenso globale mensile.

<sup>1</sup> L'incidenza ( I ) dei compensi medi mensili su quello globale mensile si ottiene applicando la seguente formula:

$$I = \frac{\text{Compenso medio mensile} \times 100}{\text{Compenso globale mensile}}$$

Pertanto le basi imponibili da dichiarare saranno:

					<b><u>IMPORTI DA DICHIARARE</u></b>
per (A)	il 41,7%	di £. 1.781.835	= £. 743.025	x 3 mesi =	£. 2.229.075
per (B)	il 33,3%	" "	= £. 593.351	x 3 " =	£. 1.780.053
per (C)	il 25,0%	" "	= £. 445.459	x 3 " =	£. 1.336.377
<b><u>TOTALE</u></b>			£. 1.781.835		

---

**ESEMPIO N. 3 - COMPENSO MEDIO MENSILE SUPERIORE AL MASSIMALE**

In tali casi si procederà analogamente a quanto previsto nell'esempio n. 2

<u>Committenti</u>	<u>Durata del rapporto</u>	<u>Compensi</u>	<u>Compenso medio/mensile</u>	<u>Incidenza dei compensi medi mensili sul compenso globale mensile <sup>2</sup></u>
(A)	1 febbraio - 15 giugno (5 mesi)	£. 5.000.000	:5 = £. 1.000.000	28,57%
(B)		£. 10.000.000	:5 = £. 2.000.000	57,15%

---

<sup>2</sup> Vedi nota n. 1

(C)		£. 2.500.000	:5 = £. 500.000	14,28%
	<u>TOTALI</u>	£. 17.500.000	£. 3.500.000	100,00%

Poiché la misura del compenso complessivo medio mensile (£. 3.500.000) è superiore al massimale mensile (£. 3.309.085), a detto massimale debbono essere rapportate le basi imponibili, tenendo conto delle rispettive incidenze sul compenso globale mensile.

Pertanto le basi imponibili da dichiarare saranno:

		<u>IMPORTI DA DICHIARARE</u>		
per (A)	28,57%	di £. 3.309.085 =	£. 945.405 x 5 mesi =	£. 4.727.025
per (B)	57,15%	" "	= £. 1.891.143 x 5 mesi =	£. 9.455.715
per (C)	14,28%	" "	= £. 472.537 x 5 mesi =	£. 2.362.685
		<u>TOTALE</u>	£. 3.309.085	

ALL. N. 3

**(B) DETERMINAZIONE DELLA BASE IMPONIBILE PER DUE O PIU' RAPPORTI INTRATTENUTI CON COMMITTENTI DIVERSI, DI DURATA PARZIALMENTE COINCIDENTE**

<b>Minimale annuale: £. 21.382.000</b>	<b>Minimale mensile: £. 1.781.835</b>
<b>Massimale annuale: £. 39.709.000</b>	<b>Massimale mensile: £. 3.309.085</b>

ESEMPIO N. 1

<u>Committenti</u>	<u>Durata del rapporto</u>	<u>Compensi</u>	<u>Compenso medio mensile</u>
(A)	10 gennaio - 31 marzo ( 3 mesi )	£. 4.500.000	:3 = £. 1.500.000
(B)	1 febbraio - 20 maggio ( 4 mesi )	£. 16.000.000 -----	:4 = £. 4.000.000 -----
	<b><u>TOTALI</u></b>	<b>£. 20.500.000</b>	<b>£. 5.500.000</b>

**Periodo coincidente: 1 febbraio - 31 marzo**

Poiché nell'ipotesi considerata i due rapporti di collaborazione si svolgono contemporaneamente solo per il periodo 1 febbraio - 31 marzo, quale base imponibile **per gennaio il committente (A)** sarà tenuto a denunciare l'imponibile minimale mensile di **£. 1.781.835** a fronte dell'importo di £. 1.500.000 (compenso effettivo medio mensile), mentre **il committente (B)** sarà tenuto a denunciare **per aprile e maggio** l'imponibile massimale mensile di **£. 3.309.085** per ciascuno dei due mesi a fronte di £. 4.000.000 (compenso effettivo medio mensile).

Per i restanti mesi di **febbraio e marzo**, relativamente ai quali sussiste coincidenza fra i due rapporti di collaborazione, valgono le esemplificazioni di cui all'allegato N. 2, tenendo conto che, poiché nella fattispecie considerata il compenso medio (globale) mensile effettivo (**5.500.000**) è superiore al massimale mensile (**£. 3.309.085**), è **quest'ultimo importo a costituire l'imponibile mensile da denunciare complessivamente da parte dei due committenti nella misura percentuale da ognuno dovuta.**

**Conseguentemente per l'intero periodo risulterà:**

<b>Imponibile Committente (A)</b>	<b>Mesi</b>	<b>Imponibile Committente (B)</b>	<b>Totali</b>
£. 1.781.385 (minimale mensile)	Gennaio	-----	£. 1.781.385
£. 902.387 (27,27% di £. 3.309.085)	Febbraio	£. 2.406.698 (72,73% di £. 3.309.085)	£. 3.309.085
£. 902.387 (27,27% di £. 3.309.085)	Marzo	£. 2.406.698 (72,73% di £. 3.309.085)	£. 3.309.085
-----	Aprile	£. 3.309.085 (massimale mensile)	£. 3.309.085
-----	Maggio	£. 3.309.085 (massimale mensile)	£. 3.309.085



