

INDENNITÀ MALATTIA E MATERNITÀ

Istruzioni per liquidazione indennità per dipendenti a tempo pieno non agricoli

Utilizzate le informazioni integrate contenute nel flusso

PREMESSA E QUADRO NORMATIVO

L'art. 44, comma 9, della Legge 24. 11. 2003, n. 326, ha introdotto, a far data dal 1° gennaio 2005, il sistema di mensilizzazione delle denunce retributive (E-Mens). Tale sistema dispensa le aziende, come anche precisato dalla circolare n.152 del 2004, dalla compilazione di modelli sostitutivi integrativi o rettificativi del conto assicurativo.

A decorrere dal mese di luglio 2008 (cfr. messaggi n. 11037 del 14.5.2008 e n.12561 del 29.5.2008), il flusso delle denunce retributive mensili (E-Mens) è stato arricchito allo scopo di consentire la determinazione della base di calcolo delle prestazioni.

Si è quindi previsto l'inserimento di quattro nuove informazioni, relative a:

- orario contrattuale;
- retribuzione "teorica" del mese;
- numero di mensilità annue;
- percentuale part-time.

Il flusso retributivo così implementato consente la liquidazione delle prestazioni a sostegno

L'Inps, con circolare n. 94 del 20 luglio 2009, fornisce le istruzioni relative alla liquidazione delle indennità di malattia e maternità, a pagamento diretto, in favore dei lavoratori dipendenti a tempo pieno non agricoli, mediante l'utilizzo delle informazioni integrate contenute nel flusso E-Mens, che dovranno trovare applicazione con effetto immediato.

del reddito a pagamento diretto che fanno riferimento alla retribuzione percepita per la loro determinazione, nonché il relativo accredito figurativo, senza dover richiedere alle aziende alcuna documentazione aggiuntiva.

Inoltre la maggiore precisione e puntualità offerta dal flusso E-Mens per quanto attiene ai dati retributivi consente la rilevazione dei giorni lavorabili (feriali) di ogni singolo mese [1].

In questa prima fase tale rilevazione sarà limitata agli impiegati ed operai con rapporto di lavoro full-time mentre continuerà ad operare, per il momento, nei casi di rapporti di lavoro a part-time verticale il valore convenzionale "312" che, riferito ad un anno intero, presenta comun-

que un grado di approssimazione largamente accettabile.

Va, inoltre, considerato che l'integrazione delle basi di dati operata in attuazione del sesto comma dell'articolo 4-bis del Decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181 (come modificato dall'articolo unico, comma 1184, della Legge n. 296/2006) rende disponibile agli operatori i dati riguardanti la cessazione dei rapporti di lavoro comunicati ai "servizi competenti" con il modello Unificato Lav (Unilav).

Con la circolare n. 115 del 31.12.2008 sono state già fornite le indicazioni per la liquidazione delle prestazioni di disoccupazione non agricola e di mobilità mediante l'utilizzo delle informazioni contenute nel flusso E-Mens.

Con la presente circolare si forniscono le istruzioni relative alla liquidazione delle indennità di malattia e maternità, a pagamento diretto, in favore dei lavoratori dipendenti a tempo pieno non agricoli, mediante l'utilizzo delle informazioni integrate contenute nel flusso E-Mens, che dovranno trovare applicazione con effetto immediato.

AGGIORNAMENTO DELLA MODULISTICA

La presenza nel flusso E-Mens di tutte le informazioni necessarie per la liquidazione delle predette prestazioni consente di eliminare con effetto immediato i modelli ind.mal 1 e ind.mal 2 che, conseguentemente, non dovranno essere più richiesti ai datori di lavoro.

INNOVAZIONI PROCEDURALI

Le procedure di liquidazione delle indennità di cui trattasi saranno implementate con l'automatizzato inserimento, negli appositi campi, dei dati necessari al calcolo

— a pagina 3

INFORTUNIO SUL LAVORO

Erogazione indennità inabilità temporanea

Stipulata convenzione fra Inail e Inps

La Convenzione stipulata tra l'Inail e l'Inps in data 25 novembre 2008 nasce dall'intendimento di adottare tutte le iniziative per garantire, nei casi per i quali sussistano dubbi circa la competenza assicurativa, una sempre maggiore immediatezza nella definizione del procedimento, principio già peraltro sancito nella Convenzione del 23 gennaio 1984. La nuova Convenzione, quindi, rappresenta un completamento, una semplificazione e una modernizzazione della precedente, anche alla luce delle nuove dinamiche relazionali e sinergiche tra i due Enti, velocizzando, tra l'altro, l'iter amministrativo di gestione del singolo caso.

Punto fondamentale della nuova Convenzione è il pieno riconoscimento del ruolo:

- dell'Inail che ha la competenza specifica ad accertare il nesso di causalità per le malattie professionali nonché l'occasione di lavoro e la causa violenta per gli infortuni e, anche, la valutazione di ogni altro elemento utile per qualificare l'evento lesivo come professionale;

- dell'Inps cui compete, nell'ambito della sua specifica rilevazione degli stati di malattia, l'individuazione dei casi di sospetta competenza Inail; l'eventuale integrazione della documentazione pervenuta, se non già valutata dall'Inail; la valutazione circa l'eventuale grave carenza delle motivazioni di fatto e di diritto di reiezione Inail.

Detta reiezione dovrà essere formulata dall'Inail, su apposito mod. 331 mediante la scelta di una delle motivazioni strutturate previste. Sarà, altresì, possibile integrare la risposta già selezionata mediante l'inserimento, nel campo libero del modulo, di ulteriori considerazioni in ordine al caso trattato. Non potrà costituire oggetto di esame da parte del Collegio regionale, la trattazione di casi di patologie addotte quali malattie professionali "non tabellate". Queste, infatti, come enunciato dalla sentenza n. 179/1988 della Corte Costituzionale, sono sempre da configurarsi come "malattie comuni" finché il lavoratore non avrà fornito la prova, posta a carico del medesimo, del nesso eziologico con l'attività lavorativa svolta. □

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 179 del 4 agosto 2009 è stata pubblicata la Legge 3 agosto 2009, n. 102, recante "Provvedimenti anti-crisi, nonché proroga dei termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali, di conversione del Decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78.

L'art. 1-ter della predetta legge ha previsto disposizioni finalizzate all'emersione del lavoro irregolare di personale adibito ad attività di assistenza e di sostegno alle famiglie.

I datori di lavoro che alla data del 30 giugno 2009 occupavano irregolarmente alle proprie dipendenze, da almeno tre mesi, lavoratori domestici sia addetti ad attività di

assistenza alla persona che di sostegno alla famiglia - e continuano ad occuparli alla data di presentazione della dichiarazione di sussistenza del rapporto di lavoro, dal 1° al 30 settembre 2009 devono presentare una dichiarazione di emersione:

- all'Inps per il lavoratore cittadino italiano o di uno Stato membro dell'Unione europea, mediante un apposito modulo. Per-

tro, possono essere assistiti a tali lavoratori anche i cittadini extracomunitari in possesso di titolo di soggiorno in corso di validità che consente di svolgere attività lavorativa subordinata, irregolarmente impiegati nelle attività di assistenza a persona non autosufficiente o di sostegno al bisogno familiare;

- allo Sportello unico per l'immigrazione, di cui all'art. 22 del Testo unico

di cui al D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, e successive modificazioni, per il lavoratore extracomunitario comunque presente nel territorio nazionale, mediante apposita dichiarazione di cui al comma 4 dell'art. 1-ter citato.

Prima di presentare la dichiarazione di emersione il datore di lavoro deve provvedere al pagamento di un contributo forfetario, per ciascun lavoratore, di €

500,00 (comma 3, art. 1-ter citato), di cui una parte coprirà a fini previdenziali e assistenziali il periodo di lavoro 1° aprile - 30 giugno 2009 (2° trimestre 2009).

Il pagamento deve essere effettuato attraverso il modello "F24 - versamenti con elementi identificativi", disponibile sul sito dell'Agenzia delle Entrate: www.agenziaentrate.gov.it sui siti:

www.interno.it

www.lavoro.gov.it
www.inps.it

Dalla data di entrata in vigore della Legge n. 102 del 2009 e fino alla conclusione del procedimento volto all'emersione, sono sospesi i procedimenti penali e amministrativi nei confronti dei datori di lavoro e dei lavoratori interessati per le violazioni delle norme relative all'ingresso e al soggiorno nel territorio nazionale (con esclusione di quelle di cui all'art. 12 del T.U. per l'Immigrazione), nonché delle norme relative all'impiego di lavoratori, di carattere finanziario, fiscale, previdenziale e assistenziale.

Destinatari della norma**A) Datori di lavoro**

Possono presentare la dichiarazione di emersione tutti i datori di lavoro italiani o cittadini di uno Stato membro dell'Unione europea, ovvero i datori di lavoro extracomunitari in possesso del titolo di soggiorno previsto dall'art. 9 di cui al Testo unico per l'Immigrazione (permessi di soggiorno Ce per soggiornanti di lungo periodo) nonché cittadini extracomunitari titolari di carta di soggiorno in quanto familiari di cittadini comunitari.

Le disposizioni di cui all'art. 1-ter citato individuano quali destinatari i datori di lavoro che occupano alle proprie dipendenze personale addetto alle attività di assistenza a persona non autosufficiente e di sostegno alle famiglie, riferibili quindi ai datori di lavoro domestico ai sensi del D.p.r. 31.12.1971, n. 1403 e successive modificazioni.

Sono pertanto equiparati ai datori di lavoro domestico persona fisica anche alcune particolari persone giuridiche, ovvero le convivenze di comunità religiose (conventi, seminari) e le convivenze militari (caserme, comandi, stazioni) - circ. Inps 3.5.1973, n. 1315 cv - che hanno lavoratori addetti al servizio diretto e personale dei conviventi nonché le comunità senza fini di lucro (orfanotrofi e i ricoveri per anziani il cui fine è prevalentemente assistenziale), qualunque sia il numero dei componenti.

Tra le predette comunità rientrano le case famiglia per handicappati, quelle per il recupero dei tossicodipendenti, per l'assistenza gratuita a fanciulli, anziani e ragazze madri, le comunità focalari, le convivenze di sacerdoti anziani cessati dal ministero parrocchiale o dal servizio diocesano.

Non rientrano in tali ipotesi:

- gli alberghi, le pensioni, gli affittacamere e le cliniche private;
- i collegi-convitti, anche se esercitati senza fine di lucro, perché la convivenza non è fine a se stessa ma mezzo per conseguire finalità educative.

B) Lavoratori

Le norme riguardano personale di qualunque nazionalità adibito ad attività di:

- assistenza personale o per componenti della famiglia, anche non conviventi, affetti da patologie o handicap che ne limitino l'autosufficienza (badanti);
ovvero
- lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare (colf).

Si precisa che, in caso di emersione di rapporti di lavoro con cittadini extracomunitari comunque presenti sul territorio nazionale, per ciascun nucleo familiare è possibile regolarizzare soltanto un lavoratore domestico di sostegno al bisogno familiare (colf), e non più di due lavoratori addetti all'assistenza a persona affetta da patologie o handicap che ne limitano l'autosufficienza (badanti).

Presupposti applicativi

Fondamentale presupposto del procedimento di emersione è che il datore di lavoro abbia effettivamente occupato in posizione irregolare da almeno 3 mesi alla data del 30 giugno 2009 e continui ad occupare, alla data di presentazione della dichiarazione di emersione, lavoratori domestici sia italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea che extracomunitari. Si precisa che tutti i periodi di lavoro denunciati devono essere stati effettivamente svolti senza interruzioni.

Effetti previdenziali

A) Periodo compreso tra l'1.4.2009 e il 30.6.2009.

Il procedimento previsto dalla norma, oltre a essere destinato a regolarizzare la posizione del lavoratore domestico irregolare realizza anche l'adempimento degli obblighi previdenziali con riferimento

al secondo trimestre 2009.

L'art. 1-ter, comma 14, della Legge n. 102/2009, dispone che il Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali di concerto con il Ministro dell'Interno e con il Ministro dell'Economia e Finanze determini con proprio decreto, in corso di emanazione, le modalità di destinazione del contributo forfetario versato di € 500,00 per ciascun lavoratore, sia per fare fronte all'organizzazione e allo svolgimento dei compiti di cui allo stesso articolo, sia per la copertura previdenziale ed assistenziale del periodo 1 aprile - 30 giugno 2009 (2° trimestre 2009).

B) Periodi di lavoro antecedenti l'1.4.2009 che siano denunciati dai datori di lavoro che si avvalgono della procedura di regolarizzazione.

Per quanto attiene, invece, l'adempimento degli obblighi previdenziali relativi ai periodi di lavoro irregolare svolti precedentemente il trimestre oggetto di regolarizzazione che siano eventualmente denunciati, è prevista dall'art. 1-ter, comma 14, della Legge n. 102/2009, la definizione con decreto del Ministro del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali delle modalità di corresponsione delle somme e degli interessi dovuti per i contributi previdenziali e assistenziali, fermo restando che la misura del contributo è quella ordinariamente prevista sulla base delle disposizioni che regolano l'adempimento degli obblighi previdenziali.

I datori di lavoro che hanno indicato nella denuncia di emersione all'Inps o nella comunicazione successiva alla stipula del contratto di soggiorno una data di inizio del rapporto di lavoro antecedente al 1° aprile 2009, saranno invitati a compilare apposito Mod. LD15-ter, fermi restando i limiti della prescrizione quinquennale (art. 3, comma 9 e 10, della L. 8.8.95, n. 335).

Peraltro è data possibilità al datore di lavoro di regolarizzare, alle condizioni previste dal Decreto di cui al citato comma 14, periodi di lavoro pregressi, nei limiti della prescrizione quinquennale, anche nel caso in cui sia stata indicata come data di inizio lavoro il 1 aprile 2009 nella domanda di emersione. Si fa riserva di successive istruzioni al riguardo.

C) Periodi di lavoro successivi al 30.06.2009.

Definito il procedimento di emersione, l'Inps provvede ad aprire una posizione assicurativa a favore del lavoratore domestico e il datore di lavoro è tenuto al pagamento dei contributi nella misura ed in relazione, in particolare, all'orario di lavoro e alla retribuzione mensile o oraria indicati nella dichiarazione, secondo le norme di carattere generale (circolare n. 20 del 17 febbraio 2009).

Per facilitare il pagamento dei contributi, saranno inviati al datore di lavoro dei bollettini di conto corrente postale già compilati in base alle informazioni acquisite, oltre a bollettini in bianco.

Procedimento

A) Cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea e cittadini extracomunitari in possesso di permesso di soggiorno che permette attività di lavoro subordinato

Per i cittadini italiani o di uno Stato membro dell'Unione europea, così come per i cittadini extracomunitari in possesso di permesso di soggiorno che permette attività di lavoro subordinato, in corso di validità, il procedimento di emersione prende avvio con la presentazione della

LAVORO IRREGOLARE**La legalizzazione per le attività di assistenza e sostegno alle famiglie**

“Dichiarazione di sussistenza del rapporto di lavoro” all'Inps, mediante il Mod. Ld-em2009, scaricabile dal sito www.inps.it nella sezione Moduli, che potrà essere presentato:

- attraverso il Contact-Center al numero 803.164;
- attraverso la procedura on-line collegandosi al sito www.inps.it - Moduli;
- Aziende e Contributi;
- agli sportelli dell'Inps, allegando la fotocopia del documento di identità del datore di lavoro;
- per posta con raccomandata con ricevuta di ritorno, allegando la fotocopia del documento di identità del datore di lavoro.

Lo stesso Mod. Ld-em2009 ha valore anche come comunicazione obbligatoria di assunzione, ai sensi dell'art. 16 bis del Decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni dalla Legge 28 gennaio 2009 n. 2, che ha previsto - ai commi 11 e 12, in deroga alla normativa vigente - che i datori di lavoro domestico presentino all'Inps le comunicazioni di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga del rapporto di lavoro, assolvendo in tal modo agli obblighi previsti dall'art. 9 bis, D.l. 1 ottobre 1996, convertito con modificazioni dalla Legge 28 novembre 1996, n. 608 e agli obblighi previsti dall'art. 4 bis, comma 6, D.lgs. 181/2000 e successive modificazioni.

Nel caso in cui il procedimento di emersione riguardi un rapporto di lavoro instaurato con un cittadino extracomunitario in possesso di permesso di soggiorno valido per lavoro subordinato, permane l'obbligo per il datore di lavoro di trasmettere il Contratto di soggiorno (Mod. Q) allo Sportello Unico dell'Immigrazione competente per territorio, obbligatorio dal 25 febbraio 2005 ai sensi del D.p.r. 334/2004.

L'iscrizione del rapporto di lavoro all'Inps, che avverrà dopo la verifica dell'avvenuto pagamento della quota forfetaria e della rispondenza di quanto dichiarato alle norme vigenti in materia di lavoro domestico, comporta l'estinzione degli illeciti amministrativi derivanti dalla violazione delle norme relative all'impiego di lavoratori, di carattere finanziario, fiscale, previdenziale o assistenziale.

B) Cittadini extracomunitari comunque presenti nel territorio nazionale

Si fa breve cenno sul procedimento riguardante tali lavoratori e si rinvia, per informazioni esaustive e disposizioni specifiche, a quanto contenuto nella circolare Interministeriale n. 10/2009 del 7 agosto 2009.

Per i cittadini extracomunitari comunque presenti nel territorio nazionale, invece, la dichiarazione di emersione deve essere presentata allo Sportello Unico per l'Immigrazione, di cui all'art. 22 del Testo Unico di cui al D.lgs. 25 luglio 1998, n. 286, con modalità informatiche.

La dichiarazione di sussistenza del rapporto di lavoro deve contenere, a pena di inammissibilità, i seguenti dati:

- dati identificativi del datore di lavoro, compresi i dati relativi al titolo di soggiorno nel caso di datore di lavoro extracomunitario;
- generalità e nazionalità del lavoratore extracomunitario occupato al quale si riferisce la dichiarazione ed estremi del passaporto o di altro documento equipollente valido per l'ingresso nel territorio dello Stato;
- tipologia e modalità d'impiego;
- attestazione, per la richiesta di assunzione di un lavoratore addetto al lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare (cd. Colf), del possesso di un reddito imponibile, risultante dalla dichiara-

zione dei redditi per l'anno 2008, non inferiore a 20.000 € annui in caso di nucleo familiare composto da un solo soggetto percettore di reddito, ovvero di un reddito complessivo non inferiore a 25.000 € annui in caso di nucleo familiare composto da più soggetti conviventi percettori di reddito;

- attestazione dell'occupazione del lavoratore alla data del 30 giugno 2009 e da almeno tre mesi;

- dichiarazione che la retribuzione convenuta non è inferiore a quella prevista dal vigente contratto collettivo nazionale di lavoro di riferimento e che, in caso di lavoro domestico di sostegno al bisogno familiare, l'orario lavorativo non è inferiore alle 20 ore settimanali, come stabilito dall'art. 30-bis, comma 3, lettera c), del regolamento di cui al D.p.r. n. 394/1999;

- proposta di contratto di soggiorno (art. 5-bis del T.U. D.lgs. n. 286/1998);

- estremi della ricevuta di pagamento del contributo forfetario.

Il datore di lavoro che ha presentato la dichiarazione per uno o due lavoratori domestici extracomunitari addetti all'assistenza alla persona, all'atto della stipula del contratto di soggiorno, deve presentare allo Sportello Unico per l'Immigrazione una certificazione, rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il Ssn, che attesti la limitazione dell'autosufficienza del soggetto per il quale viene richiesta l'assistenza e, nel caso, la necessità di avvalersi di due unità, a pena di inammissibilità della dichiarazione.

Lo Sportello Unico per l'Immigrazione provvede ad effettuare la verifica di ricevibilità e di ammissibilità della dichiarazione e, acquisito il parere della questura che non sussistano motivi ostativi al rilascio del permesso di soggiorno, convoca le parti a presentarsi per la stipulazione del contratto di soggiorno di cui all'art. 5bis del T.U. n. 286/1998, come modificato dalla Legge n. 189/2002, e per la presentazione della richiesta del permesso di soggiorno per lavoro subordinato.

La mancata presentazione delle parti senza giustificato motivo determina l'improcedibilità e l'archiviazione del procedimento.

Si precisa che in caso di irricevibilità, archiviazione o rigetto delle domande di emersione, non si procederà comunque alla restituzione del contributo forfetario di 500 euro.

Per i cittadini extracomunitari per i quali era stato chiesto nulla osta al lavoro subordinato, la dichiarazione di emersione determina la rinuncia alla richiesta di nulla osta al lavoro subordinato per le attività di lavoro domestico (colf e badanti) per il medesimo lavoratore, presentata ai sensi dei Decreti Flussi 2007 e 2008 (Decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 ottobre 2007 e 3 dicembre 2008 - Gazzetta Ufficiale n. 279 del 30 novembre 2007 e n. 288 del 10 dicembre 2008).

Il datore di lavoro, entro ventiquattro ore dalla data della stipulazione del contratto di soggiorno deve effettuare la comunicazione obbligatoria di assunzione all'Inps, ai sensi dell'art. 16-bis del Decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito con modificazioni dalla Legge 28 gennaio 2009, n. 2, presentando l'apposito modulo Ldem09extraUE, disponibile dal 1° ottobre 2009 sul sito Internet dell'Istituto.

L'Inps provvede poi a trasmettere i dati necessari per gli altri adempimenti ai Servizi competenti del Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche sociali, all'Inail, nonché ai Servizi regionali.

La sottoscrizione del contratto di soggiorno, congiuntamente alla comunicazione obbligatoria all'Inps e il rilascio del permesso di soggiorno comporta l'estinzione dei reati e degli illeciti amministrativi derivanti dalla violazione delle norme relative all'ingresso e al soggiorno sul territorio nazionale e all'impiego di lavoratori, anche di carattere finanziario, fiscale, previdenziale o assistenziale.

degli importi da porre in pagamento.

La disponibilità della procedura aggiornata sarà comunicata con specifico messaggio.

Si indicano di seguito le modalità di determinazione della base di calcolo delle indennità di malattia, congedo di maternità e congedo parentale, in favore dei lavoratori dipendenti a tempo pieno non agricoli, attraverso l'utilizzo delle nuove informazioni contenute nel flusso E-Mens.

I dati retributivi di riferimento sono quelli riportati nella dichiarazione E-Mens:

- del mese precedente la data di inizio del periodo da indennizzare, per i lavoratori in costanza di rapporto di lavoro;
- del mese precedente la data di cessazione o sospensione dal rapporto di lavoro per i lavoratori disoccupati o sospesi.

A) Indennità di malattia e congedo di maternità: retribuzione media globale giornaliera

Per la determinazione della retribuzione media globale giornaliera degli operai è necessario:

1. individuare la retribuzione teorica [2] del mese immediatamente precedente l'inizio del periodo di malattia o di congedo di maternità, ovvero di quello precedente la data di cessazione/sospensione dal rapporto di lavoro;

2. determinare la base retributiva di calcolo: retribuzione teorica moltiplicata per numero mensilità annue, diviso per il quoziente 12.000 (nel flusso E-Mens il numero delle mensilità aggiuntive è espresso in millesimi [3]);

3. dividere l'importo ottenuto per il numero delle giornate feriali comprese nel mese considerato.

Esempio:

> Inizio del periodo indennizzabile: 15.03.2009.

> Retribuzione teorica di febbraio 2009: € 1.200,00.

> Giorni feriali di febbraio: 24.

> Numero mensilità annue: 13.

Pertanto:

1. Retribuzione teorica = € 1.200,00

2. Base retributiva di calcolo = € 1.200,00 x 13.000 : 12.000 = € 1.300,00.

3. Retribuzione media globale giornaliera (RMGG) = 1.300 : 24 = € 54,17.

Nel caso in cui la dichiarazione E-Mens da prendersi a riferimento sia relativa ad una frazione di mese, si continua ad utilizzare la stessa regola considerando retribuzione teorica e giorni feriali compresi nella frazione medesima.

Per la determinazione della retribuzione media globale giornaliera degli impiegati è necessario:

1. individuare la retribuzio-

INDENNITÀ MALATTIA E MATERNITÀ
Istruzioni per liquidazione indennità per dipendenti a tempo pieno non agricoli



ne teorica (vedi nota 2) del mese immediatamente precedente l'inizio del periodo di malattia o di congedo di maternità, ovvero di quello precedente la data di cessazione/sospensione dal rapporto di lavoro;

2. determinare la base retributiva di calcolo: retribuzione teorica moltiplicata per numero mensilità annue, diviso per il quoziente 12.000 (vedi nota 3)

3. dividere l'importo ottenuto per 30.

Esempio:

> Inizio del periodo indennizzabile: 15.03.2009.

> Retribuzione teorica di gennaio 2009: € 1.500,00.

> Numero mensilità annue: 14.

Pertanto:

1. Retribuzione teorica = € 1.500,00.

2. Base retributiva di calcolo = € 1.500,00 x 14.000 : 12.000 = € 1.750,00.

3. € 1.750,00 : 30 = € 58,33.

Considerato che per gli impiegati la retribuzione è mensilizzata, nel caso in cui si debbano utilizzare i dati E-Mens relativi a frazioni di mese (mensilità con data di assunzione e/o di cessazione), occorre riparametrare la retribuzione teorica al mese intero per poi seguire le procedure di calcolo sopra descritte.

Per la determinazione della retribuzione teorica riparametrata ad un mese intero è necessario:

1. dividere la retribuzione teorica - vedi nota 2 - relativa alla frazione di mese per il numero dei giorni di calendario compresi tra la data di assunzione/inizio mese e la data di cessazione/fine mese;

2. moltiplicare l'importo giornaliero così ottenuto per il numero dei giorni del mese.

Esempio:

> Inizio del periodo di astensione obbligatoria (impie-

gata): 15.04.2009.

> Giorno di assunzione: 2 marzo 2009.

> Retribuzione teorica di marzo: € 1.400,00.

Pertanto:

Calcolo della Retribuzione Teorica riparametrata al mese intero:

1. € 1.400,00 : 30 = € 46,67 per giorno;

2. € 46,67 x 31 = € 1.446,77.

B) Indennità di congedo parentale: retribuzione media globale giornaliera

Per la determinazione della retribuzione media globale giornaliera degli operai è necessario:

1. individuare la retribuzione teorica - vedi nota 2 - del mese immediatamente precedente l'inizio del periodo di congedo parentale;

2. dividere l'importo della retribuzione teorica per il numero delle giornate feriali comprese nel mese considerato.

Esempio:

> Inizio del periodo indennizzabile: 15.03.2009.

> Retribuzione teorica di febbraio 2009: € 1.200,00.

> Giorni feriali di febbraio: 24.

Pertanto:

1. Retribuzione teorica = € 1.200,00.

2. € 1.200,00 : 24 = € 50.

Per la determinazione della retribuzione media globale giornaliera degli impiegati è necessario:

1. individuare la retribuzione teorica - vedi nota 2 - del mese immediatamente precedente l'inizio del periodo di congedo parentale;

2. dividere l'importo della retribuzione teorica per 30.

Esempio:

> Inizio del periodo indennizzabile: 15.02.2009.

> Retribuzione teorica di gennaio 2009 = € 1.200,00.

Pertanto:

1. Retribuzione teorica = € 1.200,00.

2. € 1.200,00 : 30 = € 40,00.

Nel caso in cui si debbano utilizzare i dati E-Mens relativi a frazioni di mese (mensilità con data di assunzione e/o di cessazione), occorre riparametrare la retribuzione teorica al mese intero, seguendo il procedimento descritto al precedente punto A, per poi seguire le procedure di calcolo sopra descritte.

ISTRUZIONI OPERATIVE

Al fine di garantire omogeneità e tempestività di servizio su tutto il territorio nazionale, realizzando la necessaria continuità tra perdita della retribuzione e fruizione delle prestazioni, le sedi, in attesa dell'aggiornamento della procedura informatica, dovranno utilizzare esclusivamente i dati già presenti in E-Mens, secondo i criteri di calcolo illustrati ai precedenti punti A e B, per la liquidazione delle prestazioni di malattia e maternità a pagamento diretto in favore dei lavoratori dipendenti non agricoli.

Nel solo caso in cui, al momento della presentazione della domanda, si rilevi il mancato utilizzo del flusso E-Mens da parte del datore di lavoro, si dovrà richiedere al lavoratore la documentazione attestante le informazioni indispensabili alla liquidazione dell'indennità, con le stesse modalità indicate, per quanto attiene alla liquidazione delle prestazioni di DS e mobilità, nella circolare 28/2007 (auto-certificazione dei dati retributivi e contrattuali, ultime buste paga, ecc.).

[1] In precedenza per il calcolo della retribuzione media globale giornaliera erano assunti a riferimento valori convenzionali "26 e 25" per gli operai, "30" per gli impiegati (circ. 134382/82 punto 9).

[2] "orario contrattuale", "retribuzione teorica", "numero di mensilità annue", "giorni retribuiti" e "percentuale part-time sono informazioni contenute nel flusso E-Mens e visualizzabili da Processo Soggetto Contribuente > Mensilizzazione denunce retributive > "E-Mens: Visualizzazione totale annuo".

[3] Il numero delle mensilità aggiuntive è indicato in millesimi, vale a dire che nel caso di 13 mensilità sarà indicato il valore 13.000.

Tale formulazione consente di rappresentare anche tipologie per le quali la determinazione delle retribuzioni ultramensili risultino determinate da un calcolo più complesso.

Ad esempio per quelle categorie per le quali la mensilità aggiuntiva preveda la corrispondenza dell'importo corrispondente a 200 ore a fronte di un numero di ore di lavoro mensili pari a 173, il valore da indicare sarà uguale a 13.156 (12 mensilità + 200/173).



SOCIETÀ CULTURA LAVORO
Confederazione generale Sindacati Autonomi Lavoratori
Settimanale di politica e informazione sindacale

Direttore **MARCO PAOLO NIGI**
Direttore responsabile **FEDERICO DE LELLA**

Comitato di redazione:
Domenico Dimilta - Francesca Pizzoli

Direzione:
Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma
Centralino 06/553421 - Fax 06/55342150 e-mail: redazione@confsal.it

Amministrazione:
Viale Trastevere, 60
00153 Roma
Sito internet www.confsal.it

Gestione editoriale: Cooperativa editoriale Società Cultura Lavoro s.r.l.
Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma
iscritta al R.O.C. al n. 9453

La testata fruisce dei contributi statali diretti di cui alla Legge 7 agosto 1990 n. 250

Registrato Tribunale di Roma al n. 495 del 7-10-1996 Sped. A.P. D.L. 353/2003
(conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1 comma 1 DCB Roma Stampa: Nuova A.G.E. S.r.l. - Via Montieri, 1/C - 00148 Roma

L'organo di stampa è aperto a tutte le collaborazioni che, per necessità redazionali, potrebbero tuttavia non essere integralmente accolte. Non si pubblicano articoli già comparsi su altri giornali.



Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

Nella società che cambia e si evolve in maniera rapida, la salute, la sicurezza e la prevenzione sul posto di lavoro, rappresentano, per le aziende e per i lavoratori un problema di stringente attualità. Essi si trovano, da un lato, ad affrontare le preoccupazioni sul piano relazionale impresa/lavoratore e dall'altro sul piano organizzativo, a dover fronteggiare le inevitabili ricadute causate dall'incuria del datore di lavoro e del lavoratore che possono provocare disagio e un basso livello di produttività. Il pericolo è sem-

SPECIALE FORMAZIONE

“E-learning per Confsalform”

Al via il calendario del Piano delle iniziative di formazione dei corsi Rls-Aspp-Rspp. Sono disponibili i primi 30 posti nel gruppo/classe per la sezione n. 1

pre in agguato!

Per la prima volta, le nuove norme dettate dal D.lgs. 81/08 e quelle successive contenute nel D.lgs. del 3 agosto 2009, n. 106 e nel D.lgs n.88 del 2009, pongono sui diversi livelli di concertazione tra le organizzazioni sindacali e le organizza-

zioni datoriali, la questione centrale: “La salute dei lavoratori”. Quest'ultima, quale elemento essenziale di produttività, richiede misure atte a proteggerla e fondamentali interventi di prevenzione.

In quest'ottica, la Confsal, per tutelare i propri iscritti impegnati

nei diversi ruoli negli organigrammi aziendali, ha affidato a Confsalform la messa in atto degli strumenti di base per informare e per formare i lavoratori.

È per questo che è stato progettato il “Pacchetto sicurezza - azienda” mediante la realizza-

zione di un catalogo contenente i seguenti corsi:

• **Rls** - Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (32 ore);

• **Aspp** - Addetti al servizio di prevenzione e protezione dai rischi in azienda (52 ore);

• **Rspp** - Responsabili del servizio di prevenzione

e protezione dai rischi in azienda (76 ore);

• **Rspp** - Datore di lavoro (16 ore).

I singoli moduli, possono essere fruiti tramite un percorso formativo che sfrutta le moderne tecnologie dell'informazione e della comunicazione, tramite il sistema di E-learning adottato da Confsalform.

A completamento di ciò, la preparazione di base dei corsisti che accedono alla piattaforma è supportata da corsi in aula a integrazione della preparazione complessiva.

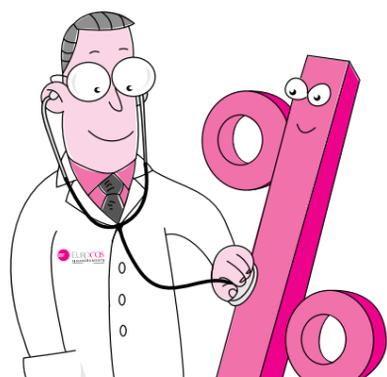
Ecco il calendario della sezione 1 per il I° quadrimestre 2009/10

MODULO A (28 h)						
Corso di base					Corso di contesto	
In rete con sistema Assistito dalle 14:30 alle 18:30					in Aula con docente esperto	
24-nov-09	26-nov-09	1-dic-09	3-dic-09	10-dic-09	15-dic-09	15-dic-09
4	4	4	4	4	7	1

MODULO B (24 h)						
Corso di base					Corso di contesto	
In rete con sistema Assistito dalle 14:30 alle 18:30					in Aula con docente esperto	
12-gen-10	14-gen-10	19-gen-10	21-gen-10	26-gen-10	26-gen-10	
4	4	4	4	7	1	

MODULO C (24 h)						
Corso di base					Corso di contesto	
In rete con sistema Assistito dalle 14:30 alle 18:30					in Aula con docente esperto	
2-feb-10	4-feb-10	9-feb-10	11-feb-10	16-feb-10	16-feb-10	
4	4	4	4	7	1	

PER INFORMAZIONI ED ISCRIZIONI WWW.CONFSALFORM.IT - INFO@CONFSALFORM.IT - TEL. 06/55342170
WWW.CONFSAL.IT



Curiamo il tuo interesse.

Finanziamo dipendenti statali, pubblici, privati e pensionati.

www.eurocqs.it

Eurocqs S.p.A. è attualmente uno dei principali operatori nel settore dei finanziamenti a lavoratori dipendenti, rimborsati tramite la formula della cessione del quinto dello stipendio e della delegazione di pagamento, arrivando a creare una rete di vendita operante su tutto il territorio nazionale.

• Cessione Del Quinto

• Rata cedibile fino ad 1/5 dello stipendio • Rate trattenute in busta paga • Tasso fisso.

• Prestito Con Delega

• È cumulabile con la cessione in corso • Rata cedibile fino ad 1/5 dello stipendio • Tasso fisso.

• **Prestiti Personali** è una forma di finanziamento che può essere restituito con addebito sul conto corrente bancario.

• **Mutui** per ogni esigenza: acquisto, ristrutturazione, liquidità, tasso fisso, tasso variabile e rata fissa.

Agenzie e Filiali

Bari, Firenze,
Lecce, Messina,
Milano, Napoli,
Padova, Palermo,
Pescara, Pomezia,
Ragusa, Roma,
Salerno, Sassari,
Siracusa, Taranto,
Trapani.

Punti Operativi

Arezzo, Cagliari,
Torino, Trieste.



Eurocqs SpA
DIREZIONE GENERALE ROMA

Via Antonio Pacinotti, 73/81 - 00146 - Roma - Tel. 06 55381111

Consulenza telefonica gratuita dal
lunedì al venerdì ore 9.00/18.00

Numero Verde
800-754445

in convenzione:

confsal