



Università degli Studi di Firenze

Area Risorse Umane
Ufficio Gestione del Rapporto di Lavoro del Personale Tecnico-Amministrativo
e dei Collaboratori ed Esperti Linguistici

Prot. n. 55667 pos VII/2

Firenze li, 27.09.2007

Allegati n

Ai Presidi di Facoltà
Ai Direttori dei Dipartimenti
Ai Direttori dei Centri
Ai Dirigenti
SEDE

CIRCOLARE N. 5 del 27 09.2007

Oggetto: Contratti di collaborazione coordinata e continuativa - Trasmissione fac-simili di contratto e gestione del rapporto di lavoro nei casi di malattia, gravidanza e infortunio.

La Legge n. 296 del 27 dicembre 2006 (Legge Finanziaria 2007) ha introdotto novità significative riguardanti il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa sia per quanto attiene alle comunicazioni obbligatorie da inviare ai centri per l'impiego (peraltro già segnalate con le precedenti circolari n. 2 prot. n. 25347 del 2 maggio 2007 e n. 4 prot. n. 51682 del 11 settembre 2007) sia in ordine alla gestione del rapporto di lavoro nei casi di malattia e gravidanza.

In relazione a questi ultimi istituti si ritiene opportuno segnalare gli aspetti più rilevanti e fornire istruzioni operative, tenendo anche conto delle indicazioni fornite dalla circolare INPS n. 76 del 16 aprile 2007 (all. 1).

Le seguenti disposizioni si applicano **a tutti i contratti di collaborazione coordinata e continuativa** stipulati dall'Amministrazione.

Gestione della Malattia

1. Ambito di applicazione e certificazione di malattia

A decorrere dal 1° gennaio 2007 i lavoratori iscritti alla gestione separata, che non siano iscritti ad altra forma previdenziale obbligatoria e non siano titolari di pensione, hanno diritto ad un'indennità giornaliera, a carico dell'INPS, pari a un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e comunque non inferiore a venti giorni nell'arco dell'anno solare.

A tal fine gli stessi dovranno presentare rispettivamente all'INPS e al datore di lavoro, entro il termine perentorio di 2 giorni dal rilascio, il certificato di malattia compilato dal medico curante.



Si fa presente che, in caso di presentazione o invio oltre il termine di legge, l'INPS non riconoscerà al collaboratore l'indennità relativa alle giornate di ritardo salvo serio ed apprezzabile motivo giustificativo del ritardo addotto e adeguatamente comprovato dal lavoratore.

2. Eventi esclusi

Sono esclusi dalla tutela economica gli eventi morbosi di durata inferiore a quattro giorni, salvo il caso di continuazione della malattia o ricaduta rispetto ad un precedente evento morbo. Precisa infatti l'INPS che entrambi i tipi di evento verranno indennizzati per l'intera durata, compresi i primi tre giorni di malattia.

Pertanto, in caso di eventi di durata inferiore a quattro giorni, il lavoratore deve comunque inviare o presentare entro il termine previsto, rispettivamente all'INPS ed al datore di lavoro, il certificato di malattia.

3. Requisiti contributivi e reddituali

La condizione richiesta dalla normativa per il diritto alla prestazione da parte dell'INPS è la sussistenza del requisito contributivo e reddituale previsto dal D.M. del 12.1.2001 ai fini della tutela per malattia in caso di degenza ospedaliera. Pertanto l'indennità di malattia spetta se:

- nei 12 mesi precedenti l'evento risultino attribuiti, cioè accreditati, almeno 3 mesi, anche non continuativi, di contribuzione nella Gestione separata;
- nell'anno solare che precede quello in cui è iniziato l'evento, il reddito individuale non assoggettato a contributo presso la gestione separata non sia superiore al 70% del massimale contributivo di cui all'art. 2, comma 18, della legge 8.8.1995 n. 35, valido per lo stesso anno.

Si segnala inoltre che i periodi di malattia sono indennizzabili subordinatamente alla sussistenza di un rapporto di lavoro ancora in corso di validità nel periodo in cui si colloca la prognosi contenuta nel certificato medico ed all'effettiva astensione dall'attività lavorativa.

4. Controlli

I collaboratori in malattia sono soggetti alle disposizioni in materia di fasce di reperibilità oraria e di controllo dello stato di malattia. Pertanto gli stessi potranno essere soggetti a visite domiciliari e/o ambulatoriali, disposte d'ufficio da parte dell'INPS o su richiesta del datore di lavoro, volte ad accertare la sussistenza dello stato di incapacità lavorativa.

A tal fine i collaboratori sono tenuti ad indicare con nota di accompagnamento del certificato l'esatto e completo indirizzo di reperibilità (residenza o temporanea diversa dimora) ed a comunicare tempestivamente all'INPS ed all'Università ogni variazione dello stesso.

L'INPS potrà valutare l'applicazione di eventuali sanzioni in caso di assenze ingiustificate a visite di controllo domiciliare e/o ambulatoriale. Tuttavia in caso di eventi di durata inferiore ai quattro giorni, le visite potranno essere disposte dall'INPS solo su richiesta eventuale da parte del datore di lavoro e non d'ufficio.

5. Misura e durata della prestazione.

L'indennità di malattia, pari al 50% dell'importo corrisposto a titolo di indennità per la degenza ospedaliera, andrà calcolata - applicando la percentuale del 4%, del 6% o dell'8% a seconda delle mensilità di contribuzione accreditate nei 12 mesi precedenti l'evento - assumendo a riferimento l'importo che si ottiene dividendo per 365 il massimale contributivo di cui all'art. 2 comma 18 della legge 335/1995 valido per l'anno di inizio della malattia.



Conseguentemente per le malattie nell'anno 2007, anno nel quale il massimale contributivo è risultato pari a euro 87.187,00, l'indennità sarà calcolata su euro 238,87 (euro 87.187 diviso 365) e corrisponderà, per ogni giornata indennizzabile, a:

- euro 9,55 (4%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 3 a 4 mensilità di contribuzione;
- euro 14,33 (6%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 5 a 8 mensilità di contribuzione;
- euro 19,11 (8%), se nei 12 mesi precedenti l'evento risultano accreditate da 9 a 12 mensilità di contribuzione;

L'evento di malattia è indennizzato per un numero massimo di giornate pari ad un sesto della durata complessiva del rapporto di lavoro e, comunque, per almeno 20 giorni. Il numero delle giornate indennizzabili per eventi di malattia che si verificano in uno stesso anno solare, non può superare il limite massimo annuale di 61 giorni pari ad 1/6 di 365 (o 366 qualora nel periodo di riferimento sia compreso un anno bisestile).

6. Modello di domanda

Il lavoratore potrà presentare formale domanda utilizzando il fac-simile fornito dall'INPS e reperibile dal sito internet www.inps.it-sezione modulistica contenente i seguenti dati:

- durata del/i rapporto/i di lavoro di cui il soggetto richiedente è stato parte nel corso dei 12 mesi precedenti all'insorgenza della malattia
- ammontare degli emolumenti (lordi) percepiti nell'anno di insorgenza dell'evento morboso ed in quello precedente

A corredo della domanda il lavoratore dovrà produrre copia del contratto di lavoro.

7. Sospensione del rapporto

In caso di malattia il rapporto si ritiene sospeso; la sospensione del rapporto non comporta una proroga della durata del contratto, che si estingue alla scadenza.

2. Gravidanza e puerperio

Occorre preliminarmente precisare che in caso di gravidanza la lavoratrice può sospendere senza erogazione del corrispettivo il rapporto di lavoro, tale sospensione è rimessa alla sua esclusiva discrezionalità. Tuttavia, qualora per la natura dell'attività prestata la collaboratrice possa essere esposta a rischio, il datore di lavoro, dopo aver informato la stessa circa i rischi a cui potrebbe essere esposta in relazione al suo status, potrà sospendere il rapporto di lavoro, informandola contestualmente.

Qualora la lavoratrice decida di chiedere la sospensione del rapporto di lavoro in relazione alla gravidanza ovvero nel caso in cui la sospensione sia disposta su iniziativa del committente nel caso di esposizione a rischio, il rapporto sarà automaticamente prorogato per il periodo richiesto fino ad un massimo 180 giorni.

In caso di sospensione del rapporto di collaborazione, dietro presentazione di domanda da parte della lavoratrice alla sede INPS competente, verrà corrisposta un'indennità pari all'80% di 1/365° del reddito utile ai fini contributivi, cioè il reddito degli ultimi 12 mesi precedenti il periodo indennizzabile, nei limiti del massimale annuale previsto.



A decorrere dal 1° gennaio 2007 inoltre le collaboratrici coordinate e continuative che abbiano diritto all'indennità di maternità hanno diritto ad un periodo di congedo parentale di tre mesi entro il primo anno di vita del bambino.

In tal caso il rapporto è sospeso ed alla lavoratrice viene corrisposta, a carico dell'INPS, un'indennità la cui misura è pari al 30% del reddito preso a riferimento per la corresponsione dell'Indennità di maternità.

Le disposizioni di cui sopra si applicano anche nei casi di adozioni o affidamento.

3. Infortunio

Per un quadro completo della gestione del rapporto di collaborazione si ricorda inoltre che in caso di infortunio sul lavoro il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa resta sospeso fino alla completa guarigione clinica o comunque fino alla scadenza del contratto e non dà diritto a proroga dei termini del contratto: durante tale periodo non viene corrisposto al collaboratore alcun compenso, mentre il collaboratore sarà indennizzato dall'INAIL qualora ne ricorrano le condizioni.

A tal fine in caso di infortunio il collaboratore ne deve dare immediata notizia al Committente e deve inoltrare al più presto il certificato medico all'INAIL (per via postale o consegnandolo direttamente ad uno sportello Inail territoriale) e al proprio datore di lavoro.

La mancata segnalazione dell'infortunio occorso, comporta l'esclusione dall'indennizzo per il periodo antecedente a quello in cui il Committente ha avuto notizia dell'infortunio.

Il Committente, entro due giorni dalla data in cui ha ricevuto comunicazione dell'avvenuto infortunio, deve provvedere a trasmettere all'INAIL la denuncia di infortunio sul lavoro corredata dal primo certificato. Copia della denuncia deve essere trasmessa anche all'Autorità di Pubblica Sicurezza del Comune in cui è avvenuto l'infortunio, se il referto è superiore a tre giorni.

L'omissione o il ritardo nell'inoltro della denuncia da parte del datore di lavoro, è soggetta a sanzione amministrativa.

Inoltre al fine di provvedere ad uniformare le procedure di conferimento degli incarichi di collaborazione all'interno dell'Ateneo e la loro successiva gestione, in seguito all'approvazione da parte del Consiglio d'Amministrazione delle Linee guida per la stipula dei contratti di collaborazione coordinata e continuativa e di prestazione occasionale, si allegano alla presente circolare due fac-simili di contratto da utilizzare uno in caso di incarichi conferiti per esigenze ordinarie l'altro per incarichi legati a progetti di ricerca.

Infine si segnala in particolare che al termine della procedura semplificata ovvero di quella comparativa e precedentemente alla stipula del contratto, l'Ufficio competente deve provvedere a prenotare per il Collaboratore la visita medica con il medico competente nel caso in cui il Responsabile del Progetto abbia ritenuto che l'attività in oggetto comporta l'esposizione a fattori di rischio secondo le normative vigenti.

Cordiali saluti.

CB/JCF

Il Dirigente Area Risorse Umane
(D.ssa Maria Orfeo)