

Obbligo assicurativo

Inail: tutela e prestazioni per i parasubordinati

Ernesto Murolo - Esperto in materia previdenziale

L'ingresso ufficiale nell'universo assicurativo Inail, in qualità di assicurati, dei lavoratori parasubordinati, è da considerare piuttosto recente, visto che risale solo al 16 marzo 2000, data in cui è entrato in vigore il D.Lgs. 23 febbraio 2000, n. 38, che ha dato concreta attuazione alla corposa riforma dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali gestita dall'Inail.

L'evento interveniva in un periodo di innegabili difficoltà dell'economia italiana, con la crisi ormai imminente, che imponeva alle aziende l'inderogabile esigenza, per competere nel "mercato globale", di ridurre sostanzialmente i costi, tra i quali quello del lavoro e del personale.

Da qui la ricerca di forme e contratti di lavoro alternativi a quello subordinato classico, che da una parte esonerassero le aziende dai pressanti vincoli della legislazione vigente, ritenuta oltremodo garantista in tema di lavoro dipendente, dall'altra alleggerissero il costo della manodopera, se del caso ponendo a carico dei lavoratori, in tutto o in parte, gli oneri contributivi, previdenziali e assicurativi di legge.

Ed era ancora di là da venire la legge Biagi.

Ma probabilmente fu proprio la riforma dell'Inail che, introducendo l'obbligo assicurativo per i parasubordinati, impose la necessità di individuare questi soggetti, e consentì di accertare che si trat-

tava di più di due milioni di lavoratori, molti dei quali impiegati impropriamente, forse solo per eludere le norme sul lavoro subordinato.

Lavoratori parasubordinati

Per i motivi sopra accennati, si andava sempre più affermando il ricorso al lavoro autonomo e, laddove ciò non era obiettivamente possibile, ad altre forme di lavoro ibride, collocate tra il lavoro autonomo e quello subordinato, che garantissero comunque quel minimo di flessibilità ritenuto indispensabile.

Si pensi, a titolo esemplificativo, alle associazioni in partecipazione, al lavoro occasionale accessorio (quello retribuito con i «voucher»), ma, soprattutto, al lavoro parasubordinato in generale, e alle collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.), che a pieno titolo ne fanno parte, in particolare.

A tale proposito è da precisare che, l'art. 5 del D.Lgs. n. 38/2000, nell'affermare l'obbligo assicurativo Inail per i parasubordinati, li identifica facendo riferimento a una norma fiscale, il Testo Unico delle imposte sui redditi (Tuir), il cui attuale art. 50, comma 1, lett. *c-bis* del D.P.R. n. 917/1986, include tra i lavoratori parasubordinati:

- gli amministratori, i sindaci e i revisori di società, associazioni e altri enti con o sen-

za personalità giuridica, anche quando sono dei liberi professionisti iscritti a un Albo che non prevede l'esercizio di queste funzioni;

- i collaboratori di giornali, riviste, enciclopedie e simili, quando svolgono mansioni che non rientrano nella disciplina del diritto d'autore (ad esempio, i correttori di bozze);

- i partecipanti a collegi e commissioni, quando queste attività non rientrano nei compiti propri delle funzioni normalmente esercitate;

- i collaboratori coordinati e continuativi, con e senza progetto.

Come si vede, quindi, le collaborazioni coordinate e continuative rappresentano solo una fattispecie nell'ambito del lavoro parasubordinato, anche se, quantomeno numericamente, costituiscono la parte più preponderante dell'intero fenomeno.

Collaborazioni coordinate e continuative

Sebbene da sempre contemplate dall'art. 409, n. 3, c.p.c.: «... altri rapporti di collaborazione che si concretino in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato; ...», le collaborazioni coordinate e continuative ebbero, come detto, un'improvvisa esplosione all'inizio di questo secolo, prima che la riforma Biagi del

mercato del lavoro (legge n. 30/2003 e D.Lgs. n. 276/2003), e altre norme successive ne temperassero in qualche modo l'abnorme diffusione, apportando notevoli modifiche e restrizioni all'originaria disciplina.

Le collaborazioni coordinate e continuative, sono dei rapporti di lavoro che producono redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente (art. 50 del D.P.R. n. 917/1986), e sono caratterizzate da specifici requisiti, tra i quali l'obbligo di svolgere personalmente la prestazione, che a sua volta deve essere finalizzata al raggiungimento del risultato pattuito senza alcun vincolo di orario o disciplinare, nonché la continuità della prestazione nel tempo, l'inserimento del collaboratore nell'organizzazione del committente, ecc.

In altri termini si può affermare che le collaborazioni coordinate e continuative hanno rivoluzionato il mondo del lavoro in Italia, introducendo nuove opportunità sia per i datori di lavoro che per i lavoratori, caratterizzate da una maggiore flessibilità nella costituzione, nello svolgimento e nella cessazione del rapporto, che si svolge ora con nuove e più moderne modalità di esecuzione delle prestazioni, vuoi in termini di autonomia, di tempo e di luogo, vuoi di assenza di vincoli gerarchici e disciplinari tra il committente (datore di lavoro) e il collaboratore (lavoratore).

Non c'è dubbio, quindi, che si tratti di una nuova frontiera lavoristica, che tuttavia, forse proprio perché troppo "appetibile", si è spesso prestata ad abusi, oltre che a un utilizzo improprio e certamente distorto, teso solo ad aggirare ed eludere le limitazioni e i costi derivanti dalle assunzioni con contratto di

lavoro dipendente subordinato a tempo indeterminato. È di rilievo, ad esempio, il fatto che le collaborazioni non comportano vincoli giuridici o limitazioni di ordine legale circa la volontà del datore di lavoro di porre fine al rapporto, ecc., per cui, proprio in quest'ottica, numerosi interventi, sia del legislatore che del Ministero del lavoro, hanno cercato di limitare e reprimere in qualche modo le irregolarità e gli abusi.

Collaborazioni a progetto

Il più importante intervento normativo contro l'utilizzo distorto delle collaborazioni coordinate e continuative si è avuto con l'art. 61 del D.Lgs. n. 276/2003 che di fatto le ha abolite, lasciandole in vita solo per limitate fattispecie da ritenere tassative, che comprendono gli agenti di commercio, le professioni intellettuali che richiedono l'iscrizione a un Albo, i collaboratori di associazioni e società sportive dilettantistiche riconosciute dal Coni, i lavoratori titolari di pensione di vecchiaia, i collaboratori della Pubblica Amministrazione, ecc.

In tal modo, quanto meno nel mondo del lavoro privato, è sorto, con evidenti finalità antielusive, ma quale naturale evoluzione e proseguimento delle collaborazioni coordinate e continuative, il lavoro a progetto, che tuttavia rappresenta solo una nuova tipologia contrattuale e non un nuovo genere di lavoro alternativo a quello autonomo o subordinato che, ovviamente, continuano ad esistere.

In realtà, a differenza delle vecchie co.co.co., che potevano in astratto essere stipulate per lo svolgimento di qualunque attività, le nuove

collaborazioni devono obbligatoriamente fare riferimento a uno specifico progetto, circostanza che peraltro è stata resa esclusiva dalla recente riforma del lavoro (legge n. 92/2012). Lo specifico progetto deve essere determinato dal committente, ben delineato e in forma scritta, e deve essere accettato dal collaboratore che, come in precedenza, deve gestirlo in piena autonomia, avendo come obiettivo il risultato finale, nel rispetto dell'organizzazione aziendale del committente e senza riferimento al tempo impiegato per l'esecuzione delle attività.

Ne deriva che l'autonomia del collaboratore viene rafforzata dall'obbligo di legare il contratto a uno specifico progetto, il che rappresenta un aspetto alquanto critico, perché l'autonomia viene valutata, oltre che con riferimento alle concrete modalità di svolgimento della prestazione, anche in relazione alla presenza ed alla genuinità del progetto.

L'obbligo di vincolare la collaborazione, e la relativa prestazione lavorativa, all'esecuzione di un progetto, però, non si applica ai rapporti di lavoro «occasional» (meglio noti "mini co.co.co."), che sono quelli di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a 5 mila euro.

Ai fini della sua validità il contratto di collaborazione a progetto deve obbligatoriamente contenere un progetto, e questo deve essere genuino, nel senso che le sue caratteristiche, determinate dal committente in relazione e all'interno dell'attività che istituzionalmente o per contratto deve svolgere, debbo-

no intendersi come attività determinate e circoscritte, rientranti cioè nelle lavorazioni che l'azienda deve svolgere per il raggiungimento dei propri obiettivi.

Ed è proprio la difficoltà di inserire nel contratto di collaborazione un progetto genuino che preoccupa di più i committenti che, angosciati dal timore di essere oggetto delle attenzioni e degli strali della vigilanza lavoristica e previdenziale, fanno spesso ricorso alla certificazione dei contratti (artt. 75 e segg. del D.Lgs. n. 276/2003 e s.m.i.), allo scopo di avvalersi di quella sorta di salvacondotto che è stato loro garantito dal Ministero del lavoro (cfr. la c.d. "direttiva Sacconi" del 18 settembre 2008), che ha disposto che le verifiche ispettive sul lavoro flessibile in genere, e sulle co.co.pro. in particolare, devono di norma limitarsi alle sole collaborazioni non certificate.

Ulteriori, importanti innovazioni sono state apportate al lavoro a progetto dalla c.d. riforma Fornero (legge n. 92/2012) che, rivisitando questa forma contrattuale, ha imposto l'obbligo esclusivo di uno specifico progetto, funzionalmente collegato a un risultato finale, il che conferma la natura autonoma del rapporto di collaborazione, perché il prestatore, sebbene tenuto ad effettuare prestazioni continuative integrate nell'organizzazione produttiva del committente, non è tenuto ad osservarne le direttive riguardo l'esecuzione del lavoro, in quanto è obbligato soltanto a fornire il risultato in aderenza a quanto concordato per contratto.

La riforma Fornero ha anche stabilito che il progetto non può consistere in una mera riproposizione dell'oggetto sociale del committente, vale

a dire del fine sociale per cui l'azienda opera, dal momento che il contratto di collaborazione non può coincidere con l'oggetto sociale, ma deve realizzare un risultato specifico che va al di là di questo, arricchendolo e portando un valore aggiunto, né può, tantomeno, concludersi nell'elencazione di compiti meramente esecutivi o ripetitivi. Tutti i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa che si realizzano al di fuori di un progetto genuino sono ritenuti illegittimi, per cui i rapporti instaurati senza l'individuazione di uno specifico progetto, sono considerati d'imperio, per disposizione normativa (art. 1, comma 1, lett. a) della legge n. 92/2012), dei rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato sin dalla data della loro costituzione.

Da quanto precede si può dedurre che, se da una parte la stipula delle collaborazioni a progetto rappresenta per le aziende un indubbio vantaggio, visto che consente loro di gestire in modo certamente più flessibile la forza lavoro, dall'altra le espone al rischio di contestazioni circa la legittimità dei relativi contratti, oltre che da parte della vigilanza lavoristica e previdenziale, anche da parte degli stessi collaboratori che, con l'intento di veder stabilizzato il loro precario rapporto, possono instaurare delle vertenze attraverso specifiche richieste d'intervento alle competenti Direzioni territoriali del lavoro (Dtl).

È facile immaginare come le conseguenze del disconoscimento di un contratto di co.co.pro., con contestuale trasformazione del rapporto in lavoro subordinato a tempo indeterminato *ab origine*, risultino piuttosto onerose per i committenti, visto che, provocando delle ricadute sugli

aspetti giuslavoristici, previdenziali, assicurativi e fiscali del rapporto, comportano un complessivo aumento del costo del lavoro.

Per completezza di trattazione, è appena il caso di precisare che, avverso i verbali ispettivi che disconoscono i rapporti di co.co.pro. e li trasformano in rapporti di lavoro subordinato, è ammesso il ricorso amministrativo al Comitato regionale per i rapporti di lavoro di cui all'art. 17 del D.Lgs. n. 124/2004, che è presso la Direzione regionale del lavoro (Drl) competente per territorio. Il Comitato deve far conoscere le sue decisioni entro novanta giorni dal ricorso, perché, se non si pronuncia entro questo termine, si configura un'ipotesi di "silenzio rigetto" e il ricorso s'intende a ogni effetto respinto. Avverso la sfavorevole decisione del Comitato regionale, espressa o tacita che sia, è possibile soltanto adire l'Autorità giudiziaria.

Numerose sono le tutele previdenziali che la legge prevede a favore dei collaboratori parasubordinati, per cui, ad esempio, durante la malattia o l'infortunio il rapporto di collaborazione non può essere risolto, ma rimane sospeso, senza obbligo di corrispettivo e, salvo diversa previsione del contratto individuale stipulato, si estingue alla scadenza senza diritto a proroghe; durante la gravidanza il rapporto non può essere risolto, ma rimane anche qui sospeso, senza obbligo di corrispettivo, e con la proroga della durata del rapporto viene prorogata per un periodo di centottanta giorni (D.M. 12 luglio 2007), salvo più favorevole disposizione del contratto individuale stipulato.

I contratti di collaborazione parasubordinata si risolvono

al momento della realizzazione del progetto che ne costituisce l'oggetto, ma le parti possono recedere prima della scadenza del termine per giusta causa, ovvero secondo le diverse causali o modalità, incluso il preavviso, stabilite dalle parti nel contratto di collaborazione individuale sottoscritto.

Tutela Inail dei parasubordinati

Si è detto in premessa che l'introduzione dell'obbligo assicurativo Inail per i collaboratori parasubordinati è abbastanza recente. Ma ciò non vuol dire che in epoca anteriore all'entrata in vigore dell'art. 5 del D.Lgs. n. 38/2000 questi lavoratori non potevano essere assicurati, perché in realtà anche la normativa allora vigente consentiva di tutelarli, solo che la relativa applicazione incontrava notevoli difficoltà nel considerare verificata la prevista condizione soggettiva di assicurabilità (art. 4 del D.P.R. n. 1124/1965).

Infatti, la particolarità del rapporto lavoristico di questi collaboratori, che a parere dei più li escludeva dalla previsione dell'art. 4, n. 1) del D.P.R. n. 1124/1965 («... coloro che in modo permanente o avventizio prestano alle dipendenze e sotto la direzione altrui opera manuale retribuita ...»), ne impediva l'assicurazione, salvo che non fosse provata, caso per caso, l'esistenza di una qualche forma di subordinazione, ancorché di fatto o funzionale nei confronti del committente.

L'art. 5 del D.Lgs. n. 38/2000, quindi, integrando di fatto quanto già disposto dall'art. 4 del D.P.R. n. 1124/1965 in tema di condizione soggettiva di assicurabilità all'Inail, ha affermato che an-

che per i collaboratori parasubordinati di cui all'attuale art. 50, comma 1, lett. c-bis) del D.P.R. n. 917/1986 - Tuir, è da ritenere verificata la prevista condizione soggettiva.

Va da sé che, superato questo ostacolo, di sicuro il più complesso, per poter affermare in concreto l'assicurabilità all'Inail dei lavoratori parasubordinati è necessario che risulti verificata anche l'altra condizione, quella oggettiva (art. 1 del D.P.R. n. 1124/1965), relativa allo svolgimento di una delle lavorazioni rischiose che la legge considera protette.

Si tratta delle lavorazioni che comportano l'uso diretto di macchine, apparecchi o impianti, lo svolgimento di funzioni di sovrintendenza al lavoro di altri o l'esposizione al rischio ambientale dei luoghi in cui le attrezzature rischiose sono installate e funzionano, ovvero la guida non occasionale di veicoli a motore personalmente condotti. In virtù dell'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 38/2000, che ha esteso ai committenti che impiegano collaboratori parasubordinati tutti i doveri che il D.P.R. n. 1124/1965 impone ai datori di lavoro che occupano dei lavoratori dipendenti, gli obblighi assicurativi nei confronti dell'Inail relativi ai collaboratori parasubordinati sono a carico dei committenti che ne utilizzano le prestazioni.

L'onere di pagare i premi, invece, è per un terzo a carico del collaboratore e per due terzi a carico del committente, sul quale incombe però l'obbligo di versare per intero all'Inail il complessivo premio dovuto, comprensivo della quota da trattenere al collaboratore.

Per il resto, l'assicurazione presso l'Inail dei collaboratori parasubordinati è regolata

dalle stesse norme, disposizioni e procedure che sono previste per la generalità degli altri lavoratori, con delle necessarie eccezioni dovute alla particolare condizione giuridica e operativa di questi lavoratori.

Nello specifico, oltre che per le peculiari modalità di accertamento della condizione soggettiva di assicurabilità all'Inail sopra illustrata, i collaboratori parasubordinati si caratterizzano anche per il fatto che per le attività che svolgono non percepiscono redditi di natura autonoma, bensì redditi assimilati a quelli di lavoro dipendente, il che li esime dal fatturare le loro prestazioni, visto che in questi casi sorge per il committente l'obbligo di iscriverli a libro unico del lavoro, peraltro senza il calendario delle presenze che per questi collaboratori non è previsto, di consegnare loro un cedolino paga, di iscriverli e versare i contributi alla gestione separata Inps, ecc. Inoltre, i committenti che occupano dei collaboratori parasubordinati hanno anche l'obbligo di trasmettere ai Centri per l'impiego la comunicazione preventiva di inizio della collaborazione, le eventuali variazioni successive e la cessazione del rapporto, avvalendosi delle stesse modalità telematiche in vigore per i lavoratori subordinati.

Quanto alla retribuzione imponibile da assumere ai fini contributivi per i collaboratori parasubordinati, si conferma che è determinata con riferimento alla normativa fiscale dei redditi assimilati a quelli da lavoro dipendente, assunta con il criterio di «competenza». In realtà è pari all'ammontare dei compensi effettivamente percepiti dal collaboratore, che però devono essere contenuti en-

tro un limite minimo e un limite massimo, rappresentati rispettivamente dal minimale e dal massimale per la liquidazione delle rendite per inabilità permanente che vengono fissati ogni anno per D.M. (art. 116 del D.P.R. n. 1124/1965).

I valori del minimale e del massimale di rendita per il corrente anno 2014 sono riportati a piè pagina.

Il minimale e il massimale sono in ogni caso unici per ciascun collaboratore, anche nel caso questi intrattenga più rapporti di collaborazione, anche con committenti diversi.

Ciò vuol dire che se il collaboratore parasubordinato opera in contemporanea per più di un committente, il raffronto dei compensi ai fini dell'eventuale applicazione del minimale o del massimale, che è unico per la persona/collaboratore, non deve essere effettuato da ciascun committente disgiuntamente e per i soli compensi da lui erogati, ma deve essere effettuato solo dopo aver sommato tutti i compensi che il collaboratore ha percepito nel periodo interessato dai vari committenti (circ. Inail n. 32/2000).

Si ha però netta la sensazione che questa disposizione, for-

se perché poco conosciuta, sia ampiamente disapplicata, per cui molti committenti ignari, che in modo del tutto inconsapevole non ne tengono conto, finiscono per procurare, sia a se stessi (2/3) che ai loro collaboratori (1/3) un danno economico, perché pagano indebitamente all'Inail dei premi maggiori di quelli effettivamente dovuti. Si pensi, a titolo esemplificativo, a un collaboratore che intrattiene due rapporti con due committenti diversi, da ciascuno dei quali percepisce un compenso superiore al massimale in vigore. Secondo le disposizioni vigenti i due committenti dovrebbero versare il premio calcolato su un unico massimale (che è riferito al collaboratore), da suddividere tra loro secondo le regole di cui alla circolare Inail n. 32/2000. Succede invece spesso che ciascun committente agendo per proprio conto, calcoli e paghi il premio sul massimale, finendo in tal modo per versare complessivamente all'Inail un importo ben maggiore (doppio) di quello dovuto.

È vero che, di solito, si tratta di importi che in valore assoluto sono piuttosto modesti, ma pagando di più un'assicurazione sociale che costa meno si finisce per beneficiare

solo l'Inail, dal momento che i maggiori premi così pagati non aumentano in nessun modo il livello delle prestazioni che saranno riconosciute al collaboratore in caso di infortunio o di malattia professionale.

Tuttavia, è da evidenziare che la pratica applicazione di queste complesse disposizioni in tema di retribuzione imponibile ai fini Inail dei parasubordinati è spesso complicata dalla circostanza che il committente può non essere a conoscenza che il suo collaboratore ha in essere anche altri rapporti, per cui dovrebbe essere il collaboratore, l'unico che è in possesso di tutte le informazioni necessarie, ad attivarsi, calcolando egli stesso gli imponibili di competenza dei suoi vari committenti, in modo da comunicarli loro ai fini della corretta denuncia all'Inail in occasione dell'annuale autoliquidazione dei premi.

Il premio assicurativo Inail dei collaboratori parasubordinati si calcola, oltre che sulla base della retribuzione imponibile come sopra quantificata, anche del tasso previsto dalla Tariffa della Gestione di appartenenza del committente (industria, artigianato, terziario o altre atti-

Minimale di rendita anno 2014			
Periodo	Annuo	Mensile	Giornaliero
1.1.2014/30.6.2014	15.983,10	1.331,93	53,28
1.7.2014/31.12.2014	16.163,70	1.346,98	53,88
<i>Intero anno 2014</i>	<i>16.073,40</i>	—	—
Massimale di rendita anno 2014			
Periodo	Annuo	Mensile	Giornaliero
1.1.2014/30.6.2014	29.682,90	2.473,58	98,95
1.7.2014/31.12.2014	30.018,30	2.501,53	100,06
<i>Intero anno 2014</i>	<i>29.850,60</i>	—	—

vità), eventualmente oscillato, per le lavorazioni con qualunque modalità e ovunque esercitate (in azienda, a domicilio, in trasferta in Italia o all'estero, ecc.).

È opportuno rimarcare che, siccome non è infrequente il caso in cui uno stesso collaboratore intrattenga contemporaneamente più rapporti con committenti diversi, se ricorrono le previste condizioni di assicurabilità, l'obbligo di assicurare presso l'Inail il collaboratore è a carico di ciascun committente, che in piena autonomia dovrà quindi assicurarlo, istituendo presso la competente Sede Inail una propria posizione assicurativa territoriale (P.A.T.), anche se il lavoratore risulta già assicurato da un altro committente.

Ciò in quanto, ai fini assicurativi Inail, non rileva la figura del collaboratore (assicurato), bensì quella dei singoli committenti (assicuranti) e dei distinti rapporti di collaborazione che sono stati instaurati.

La P.A.T. che tutela i collaboratori parasubordinati può anche essere la stessa che, a parità di rischio, assicura gli eventuali dipendenti subordinati dell'azienda committente.

Prestazioni Inail per i collaboratori parasubordinati

Quando ricorrono le condizioni di legge per essere assicurati presso l'Inail, anche i collaboratori parasubordinati, in attuazione dell'automaticità delle prestazioni (art. 67 del D.P.R. n. 1124/1965), godono di una copertura completa, sia contro gli infortuni sul lavoro, anche *in itinere*, che contro le malattie professionali, tabellate o meno, alla stregua dei lavoratori dipendenti subordinati, e

hanno quindi diritto di ricevere le medesime prestazioni sanitarie, economiche e integrative al verificarsi degli eventi.

Le prestazioni sono dovute per tutti gli eventi che si verificano in presenza di rischi lavorativi o aggravati dal lavoro o al lavoro comunque collegabili, in modo diretto o indiretto (nesso eziologico di causa-effetto), con la sola esclusione di quelli dovuti a rischi generici o elettivi, nonché a ipotesi di dolo (art. 65 del D.P.R. n. 1124/1965).

Pertanto, se il collaboratore parasubordinato subisce un infortunio sul lavoro che presenta i caratteri di indennizzabilità previsti dall'art. 2 del D.P.R. n. 1124/1965 (causa violenta, occasione di lavoro e morte o inabilità), ovvero contrae una malattia professionale che presenta i caratteri di indennizzabilità previsti dall'art. 3 del D.P.R. n. 1124/1965, ha diritto di ricevere dall'Inail l'*indennità per inabilità temporanea* assoluta al lavoro, che sostituisce il suo compenso (retribuzione) ogni volta che l'evento provoca uno stato di inabilità prognosticato guaribile in più di tre giorni, oltre quello dell'evento.

In analogia a quanto avviene per tutti gli altri assicurati, l'indennità sarà pari al 60% della retribuzione media percepita nei quindici giorni precedenti l'infortunio (art. 117 del D.P.R. n. 1124/1965), per i primi novanta giorni di inabilità temporanea, e al 75% dal novantunesimo giorno e, a tempo indeterminato, fino alla guarigione clinica o alla stabilizzazione degli eventuali postumi permanenti, anche se il collaboratore non svolge più l'attività perché è scaduto il contratto, è andato in pensione, è disoccupato, ecc.

L'indennità giornaliera, che assorbe ogni altra prestazione previdenziale dovuta in caso di astensione lavorativa, è alternativa all'indennità di malattia erogata dall'Inps, è disciplinata dall'art. 68 del D.P.R. n. 1124/1965, e ha lo scopo di sostituire il compenso (retribuzione) che l'assicurato non percepisce nei periodi in cui, a causa delle lesioni fisiche subite, non può svolgere la sua attività. Viene quantificata su una retribuzione calcolata con le stesse regole illustrate ai fini contributivi, ma stavolta in base al cumulo dei corrispettivi percepiti per i vari rapporti intrattenuti, e senza tener conto del massimale di rendita in vigore (circ. Ministero del lavoro n. 2/2003).

Nelle ipotesi in cui l'infortunio sul lavoro o la malattia professionale comporti dei postumi di natura permanente in misura indennizzabile, vale a dire con un grado d'inabilità permanente superiore al 5%, al collaboratore parasubordinato spetta anche l'indennizzo del danno biologico riconosciuto dall'Inail ex art. 13 del D.Lgs. n. 38/2000.

Tuttavia, non si tratta del completo risarcimento del danno che di solito viene liquidato in sede civilistica, che è correlato allo *status* sociale dell'assicurato rappresentato principalmente dal suo reddito o dalla sua retribuzione, bensì di un indennizzo sociale, ben diverso e inferiore nel *quantum*, uguale per tutti, che viene calcolato sulla base di un alquanto asettico, ma certamente obiettivo sistema tabellare, che è composto da tre tabelle: delle menomazioni, di indennizzo danno biologico e dei coefficienti, approvate con il D.M. 12 luglio 2000. Pertanto l'Inail se ritiene che il lavoratore, a seguito del-

l'infortunio o della tecnopatia, abbia riportato dei postumi invalidanti di carattere permanente, cessa di erogare l'indennità di temporanea, e dispone una visita medico-legale tesa ad accertare l'entità dei postumi che, se rientra nei limiti indennizzabili previsti dalla legge, dà luogo alla corresponsione delle seguenti prestazioni assicurative:

- per inabilità dal 6% al 15%, un indennizzo in *cap-*

itale una tantum del solo danno biologico, perché la legge presume che non vi siano anche conseguenze di carattere patrimoniale;

- per inabilità superiori al 15%, la costituzione di una *rendita vitalizia* a favore dell'interessato (diretta), costituita da due quote: una per l'indennizzo del danno biologico, e l'altra per il risarcimento del danno patrimoniale, che in questi casi la legge

presume sussista, calcolata sulla base del totale dei compensi percepiti per tutti i rapporti intrattenuti, ma nel rispetto del minimale e del massimale di rendita in vigore (circ. Inail n. 13/2013).

Se l'infortunio o la malattia professionale hanno causato la morte dell'assicurato, la rendita viene invece costituita a favore dei suoi superstiti aventi diritto (art. 85 del D.P.R. n. 1124/1965).