

Chiarimenti Inps sull'indennità di disoccupazione ordinaria

Per il 2010 anche gli accrediti contributivi dei co.co.co. valgono ai fini dell'indennità di disoccupazione ordinaria.

di Anastasio Guglielmo

L'articolo 19, comma 2-ter, L. n. 2/2009, introdotto dall'art. 2, comma 131, L. n.191/2009 (Finanziaria 2010), prevede:

« In via sperimentale per l'anno 2010, per l'indennità ordinaria di disoccupazione non agricola con requisiti normali di cui all'articolo 19, primo comma, del regio decreto-legge 14 aprile 1939, n. 636, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 luglio 1939, n. 1272, ai fini del perfezionamento del requisito contributivo si computano anche i periodi svolti nel biennio precedente in via esclusiva sotto forma di collaborazione coordinata e continuativa, anche a progetto, nella misura massima di tredici settimane. Per quantificare i periodi di copertura assicurativa svolti sotto forma di collaborazione coordinata e continuativa si calcola l'equivalente in giornate lavorative, dividendo il totale dell'imponibile contributivo ai fini della Gestione separata nei due anni precedenti per il minimale di retribuzione giornaliera».

In virtù delle sostanziali differenze intercorrenti tra l'accredito contributivo presso la gestione separata di cui all'art. 2, l. n. 335/1995 e quello in vigore presso il fondo dei lavoratori dipendenti, l'Inps, con la circolare n. 74 del 15.06.2010, ha fornito i primi chiarimenti circa le modalità di computo dei contributi maturati durante i periodi di lavoro parasubordinato, ai fini della maturazione del diritto all'indennità di disoccupazione ordinaria.

Indennità di disoccupazione ordinaria: caratteristiche e requisiti del trattamento

L'indennità in parola, salvo alcune eccezioni, riguarda, generalmente, tutti i lavoratori subordinati che abbiano perso involontariamente un'occupazione. Tuttavia, anche i dimissionari per giusta causa e i sospesi dal lavoro per crisi aziendale o occupazionale (privi di trattamenti d'integrazione salariale) possono essere destinatari di tale prestazione previdenziale. I requisiti per la maturazione del diritto all'indennizzo sono:

- **lo stato di disoccupazione involontaria**, comprovato dal lavoratore ai Centri per l'Impiego, tramite una propria dichiarazione attestante l'attività lavorativa svolta e l'immediata disponibilità a svolgerne un'altra. Da tale *status* non decade il lavoratore che, comunque, svolge un'attività lavorativa tale da assicurare un reddito annuale non superiore a 8.000 euro. In caso, invece, di assunzione a termine inferiore a 8 mesi, si avrà solo una sospensione della disoccupazione. La perdita dello *status* si avrà nell'ipotesi di rifiuto di una congrua offerta di lavoro (almeno contratto a termine superiore a 8 mesi) e di mancata partecipazione a corsi di

formazione e riqualificazione promossi dai Servizi competenti ad attuare le misure di prevenzione di cui all'art. 3 del D.Lgs. n. 181/2000.

- **possesso di una capacità lavorativa residua, anche se ridotta;** si precisa, tuttavia, che, salvo le ipotesi di sospensione del trattamento a causa di ricovero in ospedale o casa di cura, il diritto all'indennità permane anche nel caso di malattia o infortunio insorti dopo la cessazione dell'attività lavorativa, a condizione che il disoccupato non abbia diritto ad altre prestazioni
- **due anni di anzianità assicurativa ed uno di contribuzione (52 settimane) versata o dovuta** nel biennio precedente alla presentazione della domanda. Ai fini del computo delle 52 settimane, sono utili anche i periodi di congedo indennizzato a causa di maternità o malattia. Sono, invece, considerati neutri i periodi di cig o cigs a zero ore, di assunzione all'estero in paesi non convenzionati e di servizio militare non supportato da almeno 24 settimane di contribuzione. Ai fini della maturazione del requisito in parola, potranno essere considerati anche i periodi di contribuzione maturata presso la gestione separata in occasione di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite delle 13 settimane. In primo luogo, occorre osservare che tale disposizione non vale per qualsiasi rapporto lavorativo soggetto al prelievo presso tale cassa previdenziale, ma solo per quelli che si concretano in un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa di cui all'art. 409 c.p.c., compreso il lavoro a progetto e le collaborazioni occasionali (mini co.co.co.) di cui all'art. 61 D.lgs. n. 276/2003. Fuoriescono, tuttavia, dall'ambito di questa normativa di favore, quei rapporti lavorativi che, pur essendo soggetti all'obbligo contributivo verso la medesima gestione previdenziale, si sono concretati nelle forme del contratto di associazione in partecipazione e della prestazione autonoma occasionale (di cui all'art. 51 Tuir) eccedente il limite di esenzione contributiva di 5.000 euro annui. In secondo luogo, i suddetti periodi lavorativi, non integrando un requisito autonomo per la maturazione del diritto all'indennità, sembrano essere meramente strumentali al fine del raggiungimento del requisito delle 52 settimane di contribuzione versata o dovuta. Pertanto, a parere dello scrivente, la norma in esame, evocando solo i periodi lavorativi da collaboratore coordinato e continuativo e non i relativi accrediti contributivi, sembra prendere in considerazione anche i periodi non coperti da un effettivo versamento dei contributi da parte del committente.

Calcolo degli accreditati contributivi

Poiché l'obbligo contributivo presso la Gestione separata soggiace ad un principio di cassa e non di competenza, l'Inps, con la circolare n. 74/2010 ha dovuto chiarire i criteri di computo della contribuzione ai fini della prestazione in esame.

In primo luogo, si calcolano i minimali retributivi giornalieri relativi agli anni di competenza; tale calcolo, chiaramente, va fatto separatamente nel caso in cui il rapporto di collaborazione sia caduto in due annualità diverse.

A tal fine, è necessario rapportare il minimale retributivo annuo a 365; per l'anno 2010 tale calcolo sarà il seguente

$$\underline{14.334 : 365 = 39,27}$$

A questo punto il reddito annuo 2010 del collaboratore dovrà essere rapportato al minimale giornaliero di 39,27 euro. La cifra scaturente da tale rapporto dovrà essere divisa per 7, ottenendo così il numero di settimane di contribuzione nell'anno 2010.

Va, tuttavia, ricordato che ai fini del trattamento in oggetto, potranno valere massimo 13 settimane di contribuzione.

Misura e calcolo dell'indennità

Dal 1.1.2008, per i lavoratori con età pari o superiore a 50, l'indennità ammonta:

- per i primi 6 mesi, al 60% della retribuzione lorda (compresi i ratei delle mensilità aggiuntive ed escluse le ferie non godute e i trattamenti d'integrazione salariale);
- per i successivi 4 mesi, al 50% delle retribuzione lorda;
- per i rimanenti 2 mesi, al 40% della retribuzione lorda;

Per i lavoratori con età inferiore a 50, il trattamento dura solo 8 mesi, di cui 6 al 60% della retribuzione lorda e 2 al 50%. Inoltre, per i lavoratori sospesi è pagata sempre nella misura del 50% per i lavoratori del settore industriale e del 30% per l'artigianato. In ogni caso, la base di calcolo è costituita dalla retribuzione teorica degli ultimi tre mesi ovvero:

(retribuzione media degli ultimi tre mesi) * n. di mensilità di retribuzione (13 o 14)

In corrispondenza delle giornate indennizzate spetta l'assegno per il nucleo familiare e un assegno natalizio (pari a sei giornate) per coloro che abbiano percepito il trattamento tra il 18 e 24 dicembre.

In ultimo, durante i periodi indennizzati è previsto l'accREDITAMENTO dei contributi figurativi utili ai fini pensionistici.