



Il personale di studio

Aspetti normativi ed economici

Andrea Mannini



Napoli, ottobre 2008



Per affrontare il tema dell'assunzione di personale, infermieristico o segretariale , occorre:

- conoscere le disposizioni dell'ACN vigente
- conoscere le disposizioni degli AIR
- conoscere, sia pure a grandi linee, la normativa in materia di lavoro.



Qualche cenno sull'ACN e sugli AIR



ACN 2005

L'ACN 2005 (art. 58, lettera B, comma 5) prevede che "in attesa della stipula dei nuovi accordi regionali [...] ai pediatri di libera scelta, individuati dalla Regione, che utilizzano un collaboratore di studio assunto secondo il contratto nazionale dei dipendenti degli studi professionali, e/o fornito da società, cooperative e associazioni di servizio, o comunque utilizzato secondo specifiche autorizzazioni aziendali, è corrisposta, per un utilizzo minimo di 10 ore settimanali, a partire dal 01.01.2005, un'indennità annua nella misura di Euro 10,00 per assistito in carico".



Al comma 6 prevede inoltre che, "in attesa della stipula dei nuovi accordi regionali [...] ai pediatri di libera scelta, individuati dalla Regione, che utilizzano un infermiere professionale assunto secondo il relativo contratto nazionale di lavoro per la categoria, fornito da società, cooperative o associazioni di servizio, o comunque utilizzato secondo specifiche autorizzazioni aziendali, per un utilizzo minimo di 10 ore settimanali, è corrisposta, a partire dal 01.01.2005, un'indennità annua nella misura di Euro 7,50 per assistito in carico".



Al comma 7, si prevede che le "... indennità relative al personale di studio e all'infermiere professionale sono corrisposti nella misura e nei tempi di cui ai commi [...] 5 e 6 quando nella Regione non siano state superate le rispettive percentuali, da calcolarsi sugli assistiti dai pediatri della Regione, nella seguente misura [...]: il **12 %** per il collaboratore di studio; il **3 %** per l'infermiere professionale.". L'ACN prevede, inoltre, che **gli assistiti dei pediatri operanti in forma associata, non siano computati nei tetti stabiliti** per l'incentivazione del personale di studio e del personale infermieristico (comma 13).



GLI ACCORDI INTEGRATIVI REGIONALI (AIR)

ABRUZZO (ACN 2005)

Mantenimento delle collaborazioni in essere, anche oltre la percentuale prevista. Valutazione annuale degli incrementi. Indennità come da ACN.

BASILICATA (ACN 2005)

Previsione di tetti (12% collaboratore e 5% infermiere). Indennità come da ACN.

BOLZANO (ACN 2000)

E' prevista una indennità in cifra fissa.

CALABRIA (ACN 2005)

La percentuale è fissata al 30%. Rivalutazione annuale del fondo. Collaboratore obbligatorio per componenti gruppo, a richiesta per pediatri associati. Indennità parificata per collaboratori e infermieri (10 euro).

CAMPANIA (ACN 2000)

La percentuale è fissata al 30%. L'indennità (5,50 euro) è prevista per tutti componenti dei gruppi.



EMILIA ROMAGNA (ACN 2005)

Dal 2007 non è previsto il tetto per il collaboratore di studio. Dal tetto del personale infermieristico sono scorporati gli assistiti dei pediatri partecipanti a forme associative. L'indennità non può superare il costo effettivo del collaboratore.

FRIULI (ACN 2000)

La percentuale è fissata al 12,03%. Nelle forme associative, se il collaboratore è condiviso, viene suddivisa anche l'indennità.

LAZIO (ACN 2005)

Accoglimento delle domande presentate nei termini previsti.

LIGURIA (ACN 2005)

E' applicato l'ACN 2005 per il collaboratore di studio, per l'infermiere è prevista una riduzione all'80% dopo le prime 250 scelte. L'indennità non può superare il costo effettivo.

LOMBARDIA (ACN 2005)

Tetti previsti: 25% collaboratore, 6% infermiere.

MARCHE (ACN 2000)

Applicazione delle disposizioni contenute nell'ACN 2000.



MOLISE (ACN 2005)

Indennità per collaboratore e infermiere come previsto dall'ACN 2005, con abolizione dei tetti.

PIEMONTE (ACN 2005)

Tetto al 20% per collaboratore e infermiere. Istituzione di un Fondo di Garanzia per tutelare l'indennità ai componenti dei gruppi qualora fosse superato il tetto del 20%.

PUGLIA (ACN 2005)

Indennità: percentuali da concordare a livello aziendale.

SICILIA (ACN 2005)

Tetto al 25% per il collaboratore e al 3% quello per l'infermiere.

TOSCANA (ACN 2005)

Le indennità per collaboratore e/o per infermiere non sono computate nei tetti previsti per i pediatri operanti in forme associative. Il tetto per collaboratore è stabilito nel 15%.



TRENTO ACN 2005

Applica l'ACN 2005, limitando l'indennità a 800 assistiti per collaboratore e infermiere. Introduce la figura dell'operatore socio-sanitario, di cui definisce i compiti insieme a quelli dell'infermiere.

UMBRIA (ACN 2005)

La percentuale prevista (35%) per il collaboratore è indissolubilmente correlata a quella della pediatria di gruppo e dell'associazione di 2° livello e a specifici obiettivi.

VALLE D'AOSTA (ACN 2005)

Si soprassiede ai compensi relativi al collaboratore e all'infermiere.

VENETO (ACN 2005)

Programmazione annuale dei tetti di spesa. Obbligatorietà della presenza del collaboratore e/o dell'infermiere per i gruppi con oltre 2400 assistiti, non conteggiati nel fondo ex art. 45 ACN.

In sintesi...



LE REGIONI IN SINTESI - C'è:

- chi applica semplicemente l'ACN
- chi stabilisce percentuali dei tetti
- chi parifica le figure del collaboratore e dell'infermiere
- chi estende l'indennità ai componenti dei gruppi
- chi estende l'indennità anche ai componenti delle associazioni
- chi rende obbligatorio il personale di studio per i gruppi
- chi trasforma l'indennità per assistito in indennità in cifra fissa
- chi prevede rivalutazioni annuali
- chi modula diversamente l'entità dell'indennità
- chi prevede la suddivisione dell'indennità tra i componenti dei gruppi
- chi limita l'indennità a 800 assistiti, chi a 880
- chi soprassiede e non prevede indennità.



Qualche cenno sui contratti di lavoro



①

“Il lavoro dipendente”



Il contratto collettivo nazionale dei dipendenti degli studi professionali. Il contratto inquadra il personale impiegato nello studio medico nei seguenti due livelli:

- **il personale segretariale nel IV livello** (*lavoratori che svolgono esclusivamente mansioni di ordine con adeguate conoscenze tecnico-pratiche*)
- **il personale infermieristico (infermiere professionale) nel III livello** (*lavoratori che svolgono mansioni di concetto operativamente autonome che comportino particolari conoscenze ed esperienze tecnico-pratiche*)



La normativa relativa al rapporto di lavoro dipendente prevede numerose modalità:

- In relazione alla data di cessazione
a tempo indeterminato
con contratto a termine (massimo 36 mesi, ma ripetibile, dopo una pausa)
- In relazione all'orario settimanale
a tempo pieno
a tempo parziale (*part time*)
- Altre modalità
Apprendistato
Somministrazione di lavoro
Lavoro intermittente (*job on call*)
Lavoro a riparto (*job sharing*)



L'assunzione del lavoratore dipendente.

L'assunzione è formalizzata tramite l'invio della "Lettera di **assunzione**" che deve essere trasmessa all'Ufficio del Lavoro il giorno precedente l'inizio del rapporto di lavoro esclusivamente attraverso comunicazione **on line**.



Il datore di lavoro ha l'obbligo di tenere un libro matricola, un libro paga, una giornaliera e un registro degli infortuni → dal 1.1.2009 (DL 112/2008) libro matricola, libro paga e giornaliera sono sostituiti dal "Libro unico del lavoro" (DL 112/2008) contenente i dati dei lavoratori (dipendenti e collaboratori), il calendario delle presenze e le erogazioni di denaro o in natura. Il libro unico dovrà essere compilato mensilmente e conservato per 5 anni, anche nella sede del Consulente del lavoro (cade l'obbligo della conservazione presso la sede del datore di lavoro); copia del libro unico costituirà "busta paga".



Modalità particolari di assunzione

Sia per il personale infermieristico che per gli addetti di segreteria, accanto alla modalità ordinaria di assunzione, che comporta l'applicazione integrale degli oneri contributivi, sono previste dalla legge **alcune specifiche modalità di assunzione** cui sono collegati sgravi contributivi o crediti di imposta, che, sia pure per periodi limitati, comportano un abbattimento del costo del lavoro. Naturalmente l'applicazione delle suddette facilitazioni è regolata da specifiche disposizioni che vincolano il datore di lavoro che, d'altra parte, deve essere in regola con gli obblighi assistenziali e previdenziali.



MODALITA' ASSUNZIONE LAVORATORE DIPENDENTE (III/IV livello)

Modalità A

Tipo rapporto: Normale, TEMPO INDETERMINATO

Condizioni: Nessuna

Durata: Illimitata

Riduzione contributiva: 0%

Modalità B

Tipo rapporto: Legge 407/90, TEMPO INDETERMINATO

Condizioni: Lavoratori sospesi o disoccupati da almeno 24 mesi

Durata: 36 mesi

Riduzione contributiva: 50%

Modalità C

Tipo rapporto: Legge 236/93, TEMPO DETERMINATO O INDETERMINATO

Condizioni: Lavoratori iscritti alle liste di mobilità

Durata: 12 mesi (24 se l'assunzione è a tempo indeterminato)

Riduzione contributiva: Aliquota del 10% a carico del datore (riduzione a 1/3 circa)



Contributi previdenziali e assistenziali, ritenute e TFR

La retribuzione del lavoratore dipendente è assoggettata a contribuzione INPS e INAIL, determinate secondo aliquote precise e soggette ad una contribuzione minimale. La retribuzione è inoltre assoggetta alla ritenuta fiscale e comprende anche il TFR (Trattamento di Fine Rapporto) da accantonarsi a cura del datore di lavoro. Il TFR si calcola secondo la seguente formula:
imponibile previdenziale annuale.

13,5



Contributi previdenziali e assistenziali, ritenute e TFR

La contribuzione INPS

- 28,98% dell'imponibile previdenziale a carico del datore di lavoro
- 9,19% dell'imponibile previdenziale a carico del lavoratore
- 5,84% dell'imponibile previdenziale a carico del lavoratore se apprendista



Contributi previdenziali e assistenziali, ritenute e TFR

La contribuzione INAIL

13,13‰ dell'imponibile previdenziale a carico del datore

CONTRIBUZIONE MINIMALE 2008:

42,14 EURO PER GIORNO LAVORATIVO O 6,38 EURO PER ORA DI LAVORO



②

Altre modalità di lavoro dipendente

Tempo parziale, somministrazione di lavoro, apprendistato,
lavoro intermittente, lavoro ripartito.



Lavoro a tempo parziale

E' una tipologia di contratto che prevede un **orario di lavoro ridotto** rispetto al normale orario settimanale, fissato in 40 ore. In relazione alla distribuzione dell'orario di lavoro, il part time può essere: **orizzontale** (orario giornaliero ridotto), **verticale** (orario giornaliero pieno, ma limitatamente a periodi predeterminati) e **misto**.



E' possibile l'effettuazione di prestazioni lavorative oltre l'orario di lavoro concordato. I diritti del lavoratore *part time* sono invariati rispetto al lavoro a tempo pieno subordinato, così come le norme relative alle contribuzioni INPS e INAIL, definizione del minimale compreso. La legge impone che nel contratto di lavoro sia indicata la durata e la collocazione temporale dell'orario. **Il lavoratore a tempo parziale può svolgere lavori per più datori di lavoro.**



La somministrazione di lavoro

Il contratto di somministrazione del lavoro è un rapporto di lavoro subordinato, normalmente a tempo indeterminato, ma, in casi particolari, anche a tempo determinato. Per somministrazione del lavoro si intende la **fornitura di prestatori d'opera da parte di un somministratore**, espressamente autorizzato, ad un utilizzatore.



Per tutta la durata della somministrazione i lavoratori svolgono la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore, pur essendo dipendenti del somministratore. Gli oneri contributivi e retributivi (quelli di un dipendente) sono a carico del somministratore, che viene rimborsato dall'utilizzatore. **A carico dell'utilizzatore anche il compenso dovuto al fornitore per il contratto di somministrazione.**



L'apprendistato

Livello	Durata	Contribuzione datore di lavoro			Contribuzione lavoratore
		1° anno	2° anno	>2° anno*	
IV	36 mesi	1,5%	3%	10%	5,84%
III	48 mesi				

* se il lavoratore è assunto il beneficio è esteso di un anno (48 e 60 mesi).

Sono previsti corsi formativi obbligatori – minimo 120 ore annue – in orario di lavoro. Il datore di lavoro è responsabile delle assenze dai corsi formativi.



Il lavoro intermittente

Il contratto (reintrodotta dal DL 122/2008) che **il lavoratore si metta**

A disposizione del datore di lavoro, il quale, in caso necessità, ne utilizza le prestazioni per il tempo necessario. E' assoggettato a tutti gli obblighi contrattuali, contributivi e assistenziali del lavoro dipendente.



Il contratto prevede le modalità della chiamata (preavviso), la durata (a tempo indeterminato o a termine), il tipo (con garanzia di disponibilità – *in questo caso è prevista la corresponsione di una indennità pari al 20% della retribuzione contrattualmente pattuita* – oppure senza garanzia di disponibilità).

Il lavoratore è retribuito mensilmente per l'opera realmente prestata, comprendendo nella retribuzione anche i ratei di ferie, tredicesima e quattordicesima, eccetto il TFR che viene corrisposto al termine del rapporto di lavoro.



Il lavoro ripartito

Il contratto di lavoro ripartito è uno speciale contratto di lavoro mediante il quale due lavoratori assumono in solido l'adempimento di una unica e identica obbligazione lavorativa. Fatta salva una diversa intesa tra le parti contraenti:

- a) ogni lavoratore resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento della intera obbligazione lavorativa
- b) i lavoratori hanno la facoltà di determinare discrezionalmente e in qualsiasi momento sostituzioni tra di loro, nonché di modificare consensualmente la collocazione temporale dell'orario di lavoro



c) le dimissioni o il licenziamento di uno dei lavoratori coobbligati comportano l'estinzione dell'intero vincolo contrattuale (tale disposizione non trova applicazione se, su richiesta del datore di lavoro, l'altro prestatore di lavoro si renda disponibile ad adempiere l'obbligazione lavorativa, integralmente o parzialmente, nel qual caso il contratto di lavoro ripartito si trasforma in un normale contratto di lavoro subordinato).
Eventuali sostituzioni da parte di terzi, nel caso di impossibilità di uno o entrambi i lavoratori coobbligati, sono vietate e possono essere ammesse solo previo consenso del datore di lavoro. Il contratto di lavoro ripartito è un regolare rapporto di lavoro subordinato, che dovrà essere regolamentato tramite la contrattazione tra le parti.



③

Il lavoro "a progetto"



Si considerano collaborazioni coordinate e continuative le **prestazioni** svolte, **senza vincolo di subordinazione**, seppure in collegamento funzionale con il committente, da un determinato soggetto a favore di un altro nell'ambito di un rapporto unitario e continuativo **senza impiego di mezzi organizzati** e con **retribuzione periodica prestabilita**.



Ai sensi del D.L. n. 276/2003, sono stipulabili solo **contratti di collaborazione coordinata e continuativa basati su progetti (non riconducibili alla "normale" attività svolta dal datore di lavoro)**. Il rapporto di collaborazione coordinata e continuativa a progetto rientra nel campo del lavoro autonomo (o parasubordinato). Non deve comportare per il lavoratore gli stessi vincoli di subordinazione del lavoro dipendente.



L'assenza di vincolo di subordinazione e l'individuazione di uno specifico progetto devono essere chiaramente esplicitate nel contratto, oltre che risultare dallo svolgimento dell'attività lavorativa. In caso contrario il rapporto di lavoro di collaborazione coordinata e continuativa **può essere trasformato in rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato.**



Sono escluse dalla normativa relativa alla collaborazione a progetto, tra le altre, **le collaborazioni coordinate e continuative prestate da professionisti per i quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi**. L'attività prestata, pur avendo contenuto professionale, non deve rientrare nell'oggetto della professione o dell'arte esercitata. Conseguentemente, se le prestazioni di un collaboratore rientrano nello specifico della professione esercitata (è titolare di partita IVA), **la tipologia contrattuale non può essere che quella del lavoro autonomo** (e non quella della collaborazione coordinata e continuativa).



Contributi previdenziali e assistenziali

Ai fini delle imposte sui redditi, le collaborazioni a progetto sono considerate prestazioni assimilate a quelle del lavoro dipendente. Il compenso è soggetto a contribuzione INPS tramite l'obbligo dell'iscrizione ad un'apposita gestione previdenziale a cui deve essere versato, a cura del committente, un contributo percentuale (di cui $\frac{2}{3}$ a carico del datore di lavoro ed $\frac{1}{3}$ a carico del prestatore d'opera). L'importo della contribuzione, per il 2008, deve essere calcolato sulla base delle seguenti aliquote:

24,72% dell'imponibile previdenziale

17% dell'imponibile previdenziale per i lavoratori titolari di pensione diretta



Contributi previdenziali e assistenziali

Il compenso è, inoltre, soggetto a contribuzione INAIL, secondo le stesse aliquote del lavoro dipendente . La contribuzione INAIL nel caso del rapporto di collaborazione coordinata e continuativa è per $\frac{2}{3}$ a carico del datore di lavoro e per $\frac{1}{3}$ a carico del lavoratore.



④

“Il lavoro
occasionale
ordinario”



Il D.L. 276 prevede e norma “...le prestazioni occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a **30 giorni** nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivamente percepito nel medesimo anno solare sia superiore a **5.000 euro...**”. Le limitazioni sono previste al fine di evitare l'utilizzo non corretto, da parte dei committenti, della prestazione occasionale (mancata osservanza degli obblighi contributivi e normativi legati a modalità lavorative più articolate. Non è prevista alcuna altra limitazione, né per il committente, né per il prestatore.



La prestazione occasionale può essere effettuata **a favore di più di un committente nell'anno solare**. Anche se non espressamente previsto, sembra utile la stipula di un contratto che contenga gli elementi essenziali della prestazione. E' previsto il pagamento del compenso dietro rilascio, da parte del lavoratore, di nota (che funge da ricevuta), con l'applicazione della ritenuta d'acconto (20%). Non sono previsti (allo stato attuale) obblighi di natura contributiva.



Differenza tra lavoro intermittente e occasionale

Contrariamente alla modalità del rapporto di lavoro occasionale, che trova presupposto e giustificazione nella occasionalità (non usuale) della prestazione, il lavoro intermittente trova applicazione nelle situazioni in cui è prevedibile, ma senza possibilità di determinazione anticipata, l'utilizzo di personale "occasionale" per far fronte a situazioni di necessità lavorativa.



⑤

“Il lavoro libero-
professionale”



Il rapporto di lavoro libero-professionale rientra pienamente nel campo del lavoro autonomo, e come tale non è stato modificato dal D.L. 276. Il rapporto di lavoro può stabilirsi con individui, con associazioni professionali e con cooperative. Ad esse si applicano le disposizioni di legge previste per il lavoro autonomo (fatturazione delle prestazioni, ritenuta d'acconto al 20%, contribuzione INPS a carico del prestatore d'opera, imposizione IVA quando dovuta, etc.).



I costi



I costi del lavoratore dipendente comprendono:

1. contribuzione INPS (a carico di datore e lavoratore)
2. contribuzione INAIL (a carico del datore)
3. TFR (=imponibile previdenziale/13,5) (a carico del datore)
4. CADIPROF (=13 euro/mese/lavoratore) (a carico del datore)

I punti 1. e 2. riguardano anche il collaboratore a progetto.



COSTO DI UN LAVORATORE DIPENDENTE – tabelle indicativa

Il contratto collettivo nazionale di lavoro prevede:

- la corresponsione di 14 mensilità
- la possibilità di un rapporto a tempo parziale, rispetto all'orario di lavoro a tempo pieno di 40 ore settimanali, suddivise in 5 o 6 giorni
- 26 giorni di ferie annuali
- assenze dal servizio per malattia o infortunio e per gravidanza e puerperio



Costo **orario** del personale infermieristico (III livello):
circa 12,10 euro

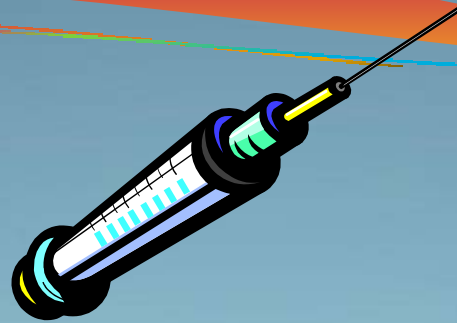
Costo **orario** del personale di segreteria (IV livello):
circa 10,80 euro

Il conteggio è effettuato sulla modalità di assunzione
"normale", a tempo pieno.

L'applicazione di modalità "facilitate" comporta costi orari
inferiori.

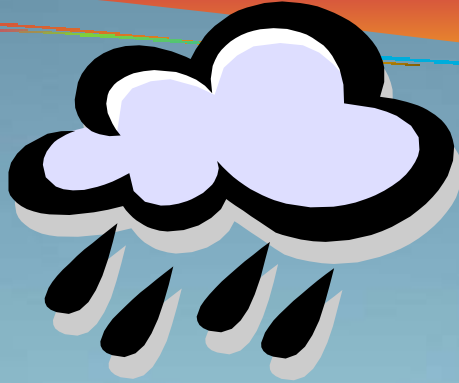


Quale contratto
per l'infermiera e
per la segretaria?



Per il **personale infermieristico** è utilizzabile:

- *il rapporto di lavoro dipendente, nelle sue varie forme*
- *il rapporto di lavoro libero professionale*



E' da escludere l'utilizzo

- a) come collaboratore "a progetto" o "a programma"
- b) come collaboratore occasionale.



Secondo l'interpretazione del Collegio IPASVI l'infermiere che operi professionalmente, **a qualunque titolo**, deve obbligatoriamente essere iscritto al collegio, ed alla relativa cassa previdenziale.

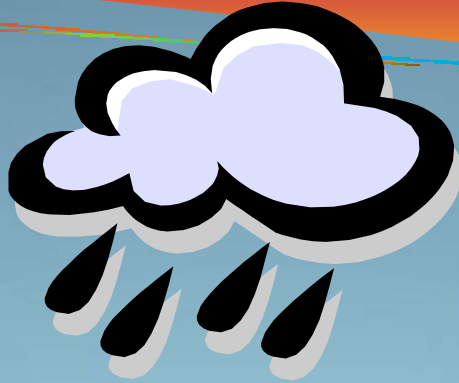
Secondo altri il collaboratore iscritto obbligatoriamente ad Albi professionali non potrebbe essere in nessun caso utilizzato per collaborazioni occasionali.

Secondo il **Ministero delle Finanze** l'iscrizione ad un albo professionale è già indicativa di professionalità ed abitudine e necessita quindi di partita IVA.



Per il **personale segretariale** è utilizzabile:

- il rapporto di lavoro dipendente, nelle sue varie forme
- il rapporto di collaborazione occasionale



E' da escludere l'utilizzo:

- a) come collaboratore "a progetto" o a "programma"
- b) come libero professionista