

Roma, 13/05/2008  
Prot. n. DCAPSI/3700/08/ss

All' IPSEMA  
Sedi Compartimentali  
di Napoli, Genova, Palermo  
e Trieste

### **Circolare n. 11/08**

**Oggetto: Denuncia delle retribuzioni per l'erogazione delle prestazioni di temporanea  
inabilità al lavoro- problematiche applicative-**

A seguito dell'emanazione della circolare n. 13/07 del 20 luglio 2007 sono sorte alcune problematiche applicative per le quali si forniscono i seguenti indirizzi:

**a) Determinazione della base imponibile.**

Alcuni uffici hanno fatto presente che le imprese di armamento in sede di comunicazione delle retribuzioni per la liquidazione delle prestazioni indicano delle voci generiche (ad esempio: bonus, indennità, ecc.) non rinvenibili nei contratti collettivi e di cui non si forniscono chiarimenti. In proposito si ribadiscono le disposizioni impartite con la circolare citata in premessa circa l'obbligo a carico dell'armatore di fornire in questi casi la documentazione contrattuale (contratto integrativo, condizioni generali integrative dei contratti collettivi praticate unilateralmente dalle imprese, contratto individuale, lettera di assunzione, cedolini paga, ecc.) dalla quale è dato riscontrare l'esistenza della voce stipendiale in discussione, nonché la sua natura.

Pertanto, qualora il datore di lavoro abbia ottemperato all'obbligo di documentare le voci retributive, si ritiene che l'ufficio debba procedere alla liquidazione delle relative prestazioni. Rimane fermo, comunque, che se la documentazione prodotta non risulta congruente rispetto alla denuncia delle retribuzioni, l'ufficio può chiedere ulteriori chiarimenti o l'invio di altra documentazione (copia dei libri paga, ecc.) al fine di verificare definitivamente la correttezza della denuncia stessa e quindi la definizione della pratica di assistenza.

La chiusura della pratica, peraltro, non può essere differita nel tempo a seguito dell'invio della documentazione da parte del datore di lavoro e

l'ufficio in caso di contestazioni deve motivare l'esclusione delle voci non ammesse nel computo della liquidazione.

**b) Modalità di acquisizione della denuncia.**

La denuncia delle retribuzioni, così come l'invio della eventuale documentazione a corredo della denuncia stessa, è un obbligo a carico del datore di lavoro come chiarito nella circolare n. 13/07. In merito si coglie l'occasione per far presente che l'acquisizione della documentazione in questione deve avvenire direttamente dal datore di lavoro, evitando l'utilizzo di canali di trasmissione alternativi a quelli ufficiali che potrebbero compromettere l'autenticità dei documenti. Allo stesso tempo, fermo restando la necessità di non appesantire l'iter procedurale di istruttoria delle pratiche di assistenza, è necessario che i rapporti con i datori di lavoro, specie per l'approfondimento di questioni problematiche, siano documentati attraverso l'invio di note ufficiali dell'Istituto a firma del Direttore di Sede, assunte regolarmente a protocollo.

Si coglie l'occasione per sollecitare gli uffici affinché nelle sedi opportune (comunicazioni, richieste dati, ecc.) ricordino alle imprese di armamento di inviare sollecitamente la denuncia delle retribuzioni e ciò al fine di poter liquidare tempestivamente le prestazioni. In proposito si ribadisce che l'invio, ai sensi del Regolamento delle prestazioni dell'Istituto, del prospetto delle retribuzioni deve essere effettuato entro 10 giorni dalla denuncia dell'evento di malattia.

**c) Analiticità della denuncia delle retribuzioni.**

La circolare n. 13/07, come è noto, è stata accompagnata dalla rivisitazione del modulo per la comunicazione delle retribuzioni. Il modello risponde all'esigenza di conoscere analiticamente le singole voci che costituiscono la retribuzione, scomposta tra elementi fissi e variabili, al fine di consentire il controllo dell'Istituto. Ciò premesso, si fa presente che la Direzione ha già avuto modo di chiarire per le vie brevi alle imprese armatoriali di non conglobare sotto un'unica dicitura (ad esempio: indennità, bonus, ecc) più voci stipendiali, aventi natura diversa. Tale comportamento, infatti, non consente agli uffici di procedere alla immediata liquidazione delle prestazioni e causa spesso la necessità di supplementi istruttori, specie in presenza dell'utilizzo di voci stipendiali generiche, con conseguente rallentamento della definizione dei procedimenti. Gli uffici, pertanto, è opportuno che ribadiscano alle imprese, allorché dovessero riscontrare tali comportamenti, la necessità di indicare analiticamente le voci che costituiscono la retribuzione effettivamente corrisposta.

La questione è venuta in rilievo per le ore di straordinario, le ferie non godute, ecc.; voci stipendiali a volte non esposte singolarmente.

In merito allo straordinario, allorché superi il tetto limite ordinario stabilito dalla normativa vigente, si ritiene che esso vada ugualmente computato per intero ai fini della liquidazione delle prestazioni, purché esso risulti documentato e i relativi importi assoggettati agli obblighi contributivi.

Rimane ferma, ovviamente, la responsabilità dell'impresa allorché il ricorso allo straordinario sia avvenuto fuori dai limiti ordinari senza le necessarie autorizzazioni derogatorie previste dall'ordinamento.

**d) Personale di Comandata.**

E' sorta questione sulla possibilità di riconoscere le prestazioni di malattia complementare nei riguardi del personale marittimo in posizione di comandata che durante tale periodo sia stato avviato ad esempio a corsi di formazione.

In proposito si ritiene di fornire le seguenti direttive.

Il R.D.L. 23/09/1937 n. 1918 stabilisce che l'assicurazione obbligatoria per le malattie copre "tutte le persone componenti l'equipaggio" delle navi. Lo stesso decreto chiarisce poi che per componenti si intendono le persone iscritte nel ruolo di equipaggio o comunque imbarcate per servizio sulla nave.

I Regolamenti di Assicurazione delle Casse marittime prima, e dell'IPSEMA successivamente, hanno chiarito che tra il personale avente diritto alle prestazioni è, inoltre, compreso "il personale destinato all'imbarco che abbia già stipulato la convenzione di arruolamento ma non sia ancora iscritto nel ruolo di equipaggio, in attesa della spedizione della nave, il personale di rinforzo all'equipaggio e le persone adibite ai servizi speciali durante la sosta in porto o durante il disarmo (personale di comandata, tecnico, ispettivo e simili)".

L'assicurazione, infine, ha sempre coperto il lasso temporale che intercorre per raggiungere il luogo d'imbarco dall'abitazione e viceversa.

Tale ricostruzione sistematica fa, pertanto, propendere per ritenere che l'inizio dell'obbligo assicurativo, nonché del corrispondente diritto alle prestazioni, coincida con la durata del rapporto di lavoro.

A nulla rileva, quindi, la natura del rapporto contrattuale (CRL, tempo determinato, ecc.), dovendosi accertare, ai fini della erogazione delle prestazioni di malattia (fondamentale o complementare - artt. 6 e 7 del R.D.L. 1918/1937), lo stato di alterazione della salute, la sussistenza del rapporto di lavoro dipendente del marittimo e la sua destinazione ad un tipo particolare di naviglio.

Sulla base di questa ricostruzione, rimane fermo, ovviamente, l'obbligo a carico delle imprese di armamento di coprire tutto il periodo del rapporto contrattuale con il pagamento dei relativi contributi di malattia.

**e) Attività di vigilanza.**

Il controllo della denuncia delle retribuzioni, qualora in sede istruttoria emerga la necessità di particolari approfondimenti non altrimenti esperibili, può essere effettuato, dietro disposizione del direttore della Sede, dal personale con qualifica ispettiva, tramite accesso presso la sede del datore di lavoro e la verifica della posizione del lavoratore assistito.

Il Direttore Generale  
Palmira Petrocelli