

SEDE DI ASCOLI PICENO

Spett.le  
CONFRATERNITA MISERICORDIA  
Via Giotto n. 1  
63035 MONTEGIORGIO (AP)

UFF.  
N.  
EE  
DEL  
ASCOLI PICENO

Oggetto: Copertura assicurativa INAIL nelle erogazioni liberali.

Si fa seguito alla precedente corrispondenza intercorsa, ed in particolare alla comunicazione dello scorso 30.1.2007, per rimettere in allegato la nota ricevuta dalla Direzione Centrale Rischi INAIL in riscontro al quesito proposto da codesta associazione.

Dalla stessa si evince come il lavoratore "ceduto in prestito" da altro datore di lavoro conservi la propria posizione assicurativa ed il diritto alle prestazioni previdenziali, con oneri a carico dell'originario datore di lavoro, anche nel caso in cui il lavoro svolto per conto della ONLUS comporti l'assunzione di rischi diversi dal lavoro abitualmente esercitato presso il datore di lavoro cedente. In quest'ultimo caso è infatti prevista l'istituzione, nella posizione assicurativa a carico del datore di lavoro originario, della voce di rischio corrispondente all'attività espletata presso la ONLUS.

Distinti saluti

Ascoli Piceno, 9 luglio 2007

Il Direttore della Sede  
Dr.ssa Marisa D'Amario



DIREZIONE CENTRALE

RISCHI

Ufficio tariffe

Rif.: nota del 29.05.2007

**Classificazione di D.C. Rischi**

Processo: Aziende

Macroattività:

Indirizzi normativi/operativi

Tipologia:

Circolari e note di istruzioni

Fascicolo: Indirizzi normativi/operativi

2007

Sottofascicolo:

Obbligo assicurativo-persone assicurate

Chiavi di ricerca: Gruppo volontari

ambulanza DR Marche

**ALLA DIREZIONE REGIONALE PER LE MARCHE****OGGETTO: - Confraternita di Misericordia "Gruppo volontari ambulanza".**

In riferimento alla richiesta formulata con la nota a margine  
concernente:

- a) l'individuazione del soggetto tenuto ad assicurare il lavoratore dipendente a tempo indeterminato ceduto in "prestito" dal proprio datore di lavoro ad una ONLUS<sup>1</sup> per eseguire prestazioni di servizi relative ad attività di emergenza sanitaria (conduzione di autoambulanza e pronto soccorso);
- b) la possibilità di assoggettare il dipendente in "prestito" alla disciplina assicurativa prevista per i lavoratori distaccati,  
si comunica quanto segue.

La Onlus in esame, da quanto si è appreso, non intrattiene nessun contratto di lavoro con il dipendente ceduto e neppure corrisponde a tale titolo alcuna retribuzione, che continua ad essere erogata dal datore di lavoro cedente.

In questo senso, si condivide l'avviso espresso da codesta Direzione in ordine all'assimilazione della cessione del dipendente ad una Onlus all'ipotesi del distacco che "si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa" (art. 30, D. lgs. n. 276/2003) ed alla conseguente estensione alla fattispecie in oggetto del regime assicurativo previsto per i lavoratori distaccati di cui alla circolare n.39/2005 sui lavoratori distaccati, in quanto:

<sup>1</sup> ONLUS (Organizzazione non lucrativa di utilità sociale) è categoria fiscale che gli art. 10 e segg. Del D. lgs. n.460/1997 prevedono che possa essere rivestita da associazioni, comitati, fondazioni, cooperative e altri enti di carattere privato con o senza personalità giuridica, i cui statuti stabiliscono espressamente una serie di requisiti. La qualifica di ONLUS consente di fruire di agevolazioni fiscali. Alcuni enti si configurano quali ONLUS di diritto: sono le organizzazioni di volontariato, le ONG, le cooperative sociali, i consorzi di cooperative sociali. Altri enti possono essere individuati negli enti ecclesiastici delle confessioni religiose con cui lo Stato ha stipulato patti, accordi o intese, e nelle associazioni di promozione sociale rientranti fra gli enti di cui all'art. 3 della legge 287/1991, con finalità assistenziali riconosciute dal Ministero dell'Interno.

- il rapporto di lavoro, che non può essere disgiunto dal rapporto assicurativo di cui è presupposto necessario, prosegue con il datore di lavoro cedente il quale continua ad erogare la retribuzione, mentre nessun contratto viene stipulato con la ONLUS, nell'ambito della quale vengono effettuate prestazioni in natura a puro fine di liberalità
- la cessione temporanea del dipendente alla ONLUS è effettuata nell'interesse dello stesso datore di lavoro che, a fronte delle erogazioni liberali di cui all'art. 13 del Decreto legislativo n. 460/1997, fruisce di specifiche agevolazioni contributive (detrazione del 5 per mille dell'ammontare delle spese per prestazioni di lavoro dipendente, così come risultano dalla dichiarazione dei redditi).  
Ciò conferma che l'ipotesi del "prestito" del dipendente presenta spiccate analogie con la fattispecie del distacco, in presenza degli stessi requisiti essenziali (temporaneità ed interesse del distaccante)<sup>2</sup> ai quali è subordinata l'applicazione delle disposizioni assicurative previste per i lavoratori distaccati, cui si rinvia<sup>3</sup>.

In sintesi, si ritiene di dover concludere che il soggetto assicurante deve essere individuato nella specie nel datore di lavoro il quale, proprio in virtù dell'interesse a beneficiare delle vigenti agevolazioni contributive, cede temporaneamente in "prestito" un proprio lavoratore ad una ONLUS che si occupa del servizio di emergenza sanitaria, pur continuando, comunque, ad erogare la retribuzione al dipendente.

Sul piano gestionale e su quello classificativo, quindi, si richiamano le specifiche istruzioni contenute nel paragrafo "Gestione assicurativa" della circolare n.39/2005 emanata in tema di lavoratori distaccati.

Tali istruzioni pongono il premio dovuto per il personale distaccato a carico del datore di lavoro distaccante, ma in base alle tariffe ed ai premi in vigore presso l'impresa distaccataria (coerentemente con l'orientamento espresso con la circolare n.3/2004 dell'allora Ministero del lavoro e delle politiche sociali).

<sup>2</sup> Si cita al riguardo, la circolare n. 39/2005. Per la sussistenza dell'ipotesi del distacco, devono essere presenti i seguenti "requisiti essenziali":

- temporaneità;
- interesse del distaccante.

Al riguardo, la *temporaneità* consiste nell'esclusione del carattere definitivo del rapporto di lavoro e presuppone che la durata del distacco sia funzionale al persistere dell'*interesse del distaccante*.

Quanto a quest'ultimo requisito, qualsiasi interesse produttivo del distaccante legittima il ricorso al distacco del lavoratore, a condizione però che il suddetto interesse non si esaurisca nella mera somministrazione di lavoro altrui.

Un ulteriore requisito, invero, è costituito dal consenso del lavoratore distaccato che viene richiesto, però, soltanto nell'ipotesi di mutamento delle mansioni.

<sup>3</sup> Circolare n. 39/2005 sui lavoratori distaccati.

Qualora il nuovo lavoro cui è avviato il dipendente presso la ONLUS<sup>4</sup> (da individuare, a titolo esemplificativo, in un'organizzazione di volontariato o in un ente che utilizza solo le prestazioni gratuite dei propri aderenti ovvero in una cooperativa sociale che impiega anche lavoratori dipendenti ed è inquadrata nella stessa Gestione tariffaria del datore di lavoro), comporti l'esposizione ad un rischio diverso da quello relativo all'attività abitualmente esercitata presso il datore di lavoro cedente, si renderà necessaria l'istituzione, nella PAT del datore di lavoro, di una voce di rischio corrispondente al nuovo lavoro (ovviamente, laddove svolga presso la ONLUS lo stesso lavoro che esercita presso il proprio datore di lavoro, il dipendente verrà tutelato nell'ambito della stessa voce di rischio accesa nella PAT dell'azienda cedente).

Se, poi, la ONLUS, nel perseguire i propri fini istituzionali, si avvalga non solo delle prestazioni gratuite dei propri aderenti, ma anche di lavoratori dipendenti e sia inquadrata in una Gestione tariffaria diversa da quella in cui rientra il datore di lavoro, al fine di determinare il premio assicurativo dovuto, occorrerà aprire una nuova Posizione Assicurativa Territoriale a carico del datore di lavoro, con gestione tariffaria uguale a quella dell'ente cessionario ed applicazione del riferimento classificativo corrispondente alla lavorazione esercitata.

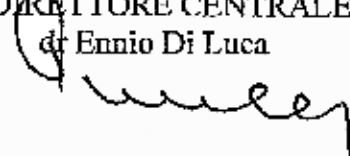
E' opportuno puntualizzare che la ONLUS costituita in forma di associazione di volontariato ai sensi della Legge n. 266/1991 è tenuta ad assicurare i propri aderenti contro gli infortuni e le malattie professionali connesse all'attività di volontariato e per la responsabilità civile verso terzi, mediante polizze collettive da stipulare nell'ambito di meccanismi semplificati individuati con decreto ministeriale di cui all'art. 4, della Legge n. 266/1991.

Trattasi, in tal caso, di un'ulteriore forma di tutela prevista a favore degli aderenti alle organizzazioni di volontariato che trova applicazione mediante contratti di diritto privato, tutela che integra la copertura assicurativa obbligatoria INAIL nel caso di un lavoratore dipendente trasferito o ceduto in "prestito" alla ONLUS per prestare volontariamente e gratuitamente servizio di assistenza.

\*\*\*\*\*

Si invita, pertanto, ad operare affinché la Sede di Ascoli Piceno e le altre Unità interessate si attengano puntualmente alle presenti istruzioni nella gestione assicurativa del personale dipendente a tempo indeterminato assegnato in "prestito" ad una ONLUS per prestare servizio di emergenza sanitaria mediante l'autoambulanza.

IL DIRETTORE CENTRALE  
di Ennio Di Luca



<sup>4</sup> Tale lavorazione sembrerebbe corrispondere, sul piano classificativo, alla voce 0313 relativa ai "Servizi di autoambulanza (Croce Rossa, Croce Verde e simili, compreso l'eventuale pronto soccorso: soccorso ai naufraghi)".