

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate e Recupero Crediti
Direzione Centrale Relazioni Esterne

Roma, 08-09-2017

Messaggio n. 3499

Allegati n.5

OGGETTO: Contributi figurativi per periodi di aspettativa fruita per incarichi politici o sindacali - art. 3 del D.lgs. 16 settembre 1996 n. 564 e art. 38 della legge 23 dicembre 1999 n. 488 – profili istruttori.

Premessa

A seguito dell'esame dei quesiti trasmessi dalle Sedi territoriali e dei ricorsi amministrativi giacenti presso i Comitati amministratori dei Fondi, è emersa l'esistenza di alcune criticità nella gestione delle pratiche afferenti l'accredito figurativo dei periodi in oggetto.

Nelle more della telematizzazione della domanda di accredito figurativo per aspettativa politica e sindacale nell'ambito delle gestioni dei lavoratori dipendenti privati e in considerazione della rilevante consistenza delle posizioni assicurative con contributi figurativi per periodi di aspettativa per incarichi politici o sindacali si forniscono alle Sedi territoriali alcune indicazioni affinché l'istruttoria delle domande di accredito di cui si tratta segua modalità uniformi e conformi alla normativa.

Per quanto non espressamente previsto nel presente messaggio, restano ferme le specifiche istruzioni diramate nel tempo.

2. Domanda

2.1 Temine di decadenza, aspettative pluriennali, rinnovo tacito

Come noto, la domanda di accredito in oggetto deve essere presentata, a pena di decadenza, entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello nel corso del quale abbia avuto inizio o si sia protratta l'aspettativa. Anche per le aspettative di durata pluriennale, la domanda di accredito deve essere presentata, a pena di decadenza, entro il 30 settembre di ogni anno con riferimento all'anno solare precedente (art.3, comma 3, del D.Lgs. n. 564/96).

Il legislatore, tra l'altro, ha previsto, al comma 3, dell'art. 38, della legge n. 488 del 1999, il rinnovo tacito della domanda per i soggetti di cui al comma 1 del medesimo articolo, cioè per i *"lavoratori dipendenti dei settori pubblico e privato, eletti membri del Parlamento nazionale, del Parlamento europeo o di assemblea regionale ovvero nominati a ricoprire funzioni pubbliche, che in ragione dell'elezione o della nomina maturino il diritto ad un vitalizio o ad un incremento della pensione loro spettante"*. Questi, qualora intendano avvalersi della facoltà di accreditamento dei contributi figurativi, presentano domanda, a pena di decadenza, entro il 30 settembre dell'anno successivo a quello nel corso del quale ha avuto inizio l'aspettativa. La domanda si intende tacitamente rinnovata ogni anno salvo espressa manifestazione di volontà in senso contrario (si veda il punto A della circolare n. 45 del 2005).

Si precisa che le particolari modalità individuate dal testo del comma 3 dell'art. 38 della legge n. 488/1999 trovano applicazione solo per i lavoratori dipendenti indicati al co. 1 della stessa norma, mentre per tutti gli altri lavoratori dipendenti in aspettativa continua a trovare applicazione, ai fini dell'accredito figurativo, la previsione di cui all'art. 3, co.3, del D.Lgs. n. 564/1996, quindi la domanda di accredito deve essere ripetuta, in base alla regola generale, ogni anno.

Pertanto, il criterio del rinnovo tacito non opera laddove, in ragione dell'elezione o della nomina, l'interessato **non** maturi il diritto ad un vitalizio o ad un incremento della pensione. In tal caso vige la regola generale di cui all'art. 3, comma 3, del D.lgs. n. 564/1996, per cui la domanda va presentata, a pena di decadenza, entro il 30 settembre di ogni anno con riferimento all'anno solare precedente.

2.2 Chiara ed inequivoca volontà dell'interessato

Salvo quanto detto in relazione al tacito rinnovo della domanda, la volontà dell'interessato di chiedere l'accredito figurativo deve essere manifestata entro i predetti termini di decadenza e deve risultare manifesta. Non è dunque sufficiente il mero invio, seppur entro i termini, della documentazione utile all'accredito ove, nei predetti termini, non emerga chiaramente ed inequivocabilmente la volontà, riconducibile all'interessato, di chiedere l'accredito figurativo.

L'istanza di accredito figurativo non può essere sostituita dal versamento della contribuzione aggiuntiva ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.lgs. n. 564/1996, in quanto trattasi di una facoltà autonoma del sindacato esercitabile validamente sul presupposto

del riconoscimento della contribuzione figurativa.

3. Prova dell'aspettativa – Provvedimento del datore di lavoro – Proroghe. Limiti all'uso della dichiarazione ora per allora.

L'art.3 del D.lgs. n. 564/1996 introduce una disciplina specifica, valida ai fini previdenziali (Cass.n.16507/2014, Cass.n.16865/2011).

In particolare esso dispone che *"i provvedimenti di collocamento in aspettativa non retribuita dei lavoratori chiamati a ricoprire funzioni pubbliche elettive o cariche sindacali sono efficaci, ai fini dell'accreditamento della contribuzione figurativa ai sensi dell'art. 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, se assunti con atto scritto"*.

Si richiama, pertanto, l'attenzione delle Sedi territoriali sulla necessità, discendente dalla norma in esame, che sia allegato alla domanda di accredito l'atto con cui il lavoratore è stato collocato in aspettativa adottato all'epoca dal datore di lavoro, datato e sottoscritto per esteso da quest'ultimo. Tale atto deve, per necessità, essere di data antecedente al periodo di aspettativa concesso.

Per la prova del collocamento in aspettativa, dunque, non sono utili dichiarazioni ora per allora. Allo stesso fine, non sono utili i codici tipo cessazione 3E e 3S apposti nel flusso Uniemens rispettivamente all'inizio dell'aspettativa elettorale e all'inizio dell'aspettativa sindacale.

Dal provvedimento devono risultare il collocamento in aspettativa ai fini e per gli effetti dell'art. 3 del D.lgs. n. 564 del 1996, le cause specifiche per cui è stata chiesta e concessa l'aspettativa, la data iniziale e l'eventuale data finale dell'aspettativa, l'identificazione del lavoratore beneficiario, la qualifica professionale posseduta dal lavoratore al momento del collocamento in aspettativa e la data di assunzione del lavoratore.

Nei casi in cui il provvedimento indichi anche la data finale dell'aspettativa, la dichiarazione ora per allora del datore di lavoro non potrà essere utilizzata per provare il perdurare dell'aspettativa oltre tale termine. All'uopo sarà necessario che siano allegati gli specifici provvedimenti di proroga, emessi all'epoca dal datore di lavoro ed aventi gli stessi requisiti di sostanza, forma e contenuto del provvedimento iniziale.

Le dichiarazioni ora per allora del datore di lavoro potranno essere utilizzate solo per dimostrare il *perdurare* dell'aspettativa nei casi in cui sia stata concessa o prorogata a tempo indeterminato.

Nei casi di provvedimenti di aspettativa o proroghe a tempo determinato (cioè con apposizione del termine finale) il datore di lavoro dovrà comunque dichiarare che *nell'ambito del lasso di tempo* documentato dal provvedimento e dalle relative proroghe non si sono verificati atti o fatti estintivi dell'efficacia del provvedimento o delle proroghe dell'aspettativa.

4. Decorso del periodo di prova e comunque di sei mesi di lavoro effettivo.

I provvedimenti di collocamento in aspettativa non retribuita dei lavoratori chiamati a ricoprire **cariche sindacali** sono efficaci, ai fini dell'accreditamento della contribuzione figurativa, dopo che sia decorso il periodo di prova previsto dai contratti collettivi e comunque un periodo non inferiore a sei mesi. (art. 3, comma 1, del D.lgs. n. 564 del 1996; circolare del 20 novembre 1996 n. 225).

La disposizione in parola è finalizzata a disincentivare l'istaurazione di rapporti di lavoro che abbiano come esclusivo fine il collocamento in aspettativa del dipendente per il riconoscimento della contribuzione figurativa.

Per la corretta applicazione della disposizione va tenuto presente l'orientamento giurisprudenziale secondo cui - salvo diversa previsione della contrattazione collettiva - il decorso di un periodo di prova determinato nella misura di un complessivo arco temporale, mentre non è sospeso da ipotesi di mancata prestazione lavorativa inerenti al normale svolgimento del rapporto, quali i riposi settimanali e le festività, deve ritenersi escluso, stante la finalità del patto di prova, in relazione ai giorni in cui la prestazione non si è verificata per eventi non prevedibili al momento della stipulazione del patto stesso, quali la malattia, l'infortunio, la gravidanza e il puerperio, i permessi, lo sciopero, la sospensione dell'attività del datore di lavoro, il godimento delle ferie annuali (cfr. Cass. Civ. sez. lav. 23061 del 2007, 6915 del 2009, 4347 del 2015).

Stante, quindi, la finalità della commentata disposizione e l'orientamento giurisprudenziale in materia di decorso del periodo di prova, lo stesso o, comunque, i sei mesi cui fa riferimento l'art. 3, comma 1, del D.lgs. n. 546 del 1996, devono essere caratterizzati da **lavoro effettivo**. Le assenze, diverse dai riposi settimanali e dalle festività, sospendono il decorso dei periodi in questione posticipandone il perfezionamento, a meno che non si tratti di assenze utili al compimento del periodo di prova in base alla inequivoca e specifica previsione della contrattazione collettiva.

Pertanto, le sedi territoriali ai fini della corretta valutazione dei periodi di lavoro effettivo dovranno:

- a. acquisire la contrattazione collettiva applicabile al caso;
- b. verificare la durata del periodo di prova previsto dalla contrattazione collettiva;

b.1: se il *periodo di prova* è pari o superiore a sei mesi, le Sedi territoriali verificano che l'aspettativa sindacale decorra da un momento successivo al compimento del *periodo di prova* svolto presso il datore di lavoro che ha concesso l'aspettativa. Tale periodo dovrà risultare caratterizzato interamente da lavoro effettivo, compresi riposi settimanali e festività, ovvero quelle assenze che, secondo la contrattazione collettiva applicabile, non sospendono il decorso della *prova*;

b.2: se il *periodo di prova* previsto dalla contrattazione collettiva è inferiore a sei mesi, le sedi territoriali verificano che l'aspettativa sindacale decorra comunque da un momento successivo al compimento di sei mesi di lavoro effettivo svolto presso il datore di lavoro che ha concesso l'aspettativa. Il periodo semestrale dovrà risultare caratterizzato interamente da lavoro effettivo, compresi riposi settimanali e festività, ovvero quelle assenze che, secondo la contrattazione collettiva applicabile, non sospendono il decorso della *prova*.

I provvedimenti di aspettativa e le proroghe che non rispettino le suddette condizioni sono inefficaci ai fini del riconoscimento della contribuzione figurativa. In tale evenienza il beneficio in parola non potrà essere riconosciuto per tutto il periodo di aspettativa

concessa con i suddetti provvedimenti.

Ne consegue che, a seguito dell'attestazione, da parte del datore di lavoro, del perfezionamento delle condizioni in parola, la Sede territoriale procede alle verifiche del caso consultando la contrattazione collettiva applicabile, gli archivi informatici e, ove sia opportuno, acquisendo ulteriore documentazione.

Le disposizioni impartite col punto 1 della circolare Inps n. 225 del 1996 devono dunque essere intese tenendo presente i criteri sopra delineati. [1]

Ai fini del riconoscimento della contribuzione figurativa resta ferma la dispensa dal decorso dei sei mesi di lavoro, relativamente al caso specifico del transito del lavoratore da un'azienda all'altra, nei limiti e alle condizioni poste dal punto 5.3. della circolare n. 225 del 1996, alla quale si rinvia. Si coglie, peraltro, l'occasione per chiarire che l'esenzione dal periodo di prova di cui al predetto punto 5.3. deve discendere da disposizioni di carattere generale (legislative, regolamentari o di contrattazione collettiva) tese a disciplinare il trasferimento di personale nei casi di trasferimenti di azienda, fusioni di imprese e similari, vale a dire, dunque, in casi in cui il medesimo rapporto di lavoro sia trasferito da un datore di lavoro ad un altro (novazione soggettiva di parte datoriale nel rapporto di lavoro) e non già nei casi in cui ad un rapporto di lavoro, che si estingue, ne segua un altro.

Si ribadisce che il decorso del periodo di prova e comunque di sei mesi è richiesto esclusivamente per coloro che siano chiamati a ricoprire cariche sindacali.

E' inoltre opportuno rimarcare che, ai fini del riconoscimento della contribuzione figurativa, sia per i chiamati alle cariche sindacali che per i chiamati a funzioni pubbliche elettive, il rapporto di lavoro deve esistere da momento precedente alla data dell'incarico o della proclamazione: per la disamina nel dettaglio di tale requisito si rinvia alle istruzioni diramate con il messaggio 2548 del 14 aprile 2015.

5. Perdita di efficacia del provvedimento di aspettativa

Il punto 5.3 della circolare n. 225/1996 chiarisce che la tutela previdenziale della contribuzione figurativa in parola, in quanto strettamente connessa con la sospensione del rapporto di lavoro durante il periodo di aspettativa, viene meno quando il provvedimento relativo cessa di avere efficacia.

A titolo esemplificativo, la perdita di efficacia del provvedimento di aspettativa si ha nei

casi in cui il lavoratore rientri in servizio, ovvero fruiscia delle ferie, festività, permessi, riposi.

Nei casi di perdita di efficacia del provvedimento di aspettativa, sarà necessario un nuovo provvedimento di aspettativa.

Il provvedimento di aspettativa perde di efficacia anche nel caso di sospensione o cessazione dell'attività aziendale.

La tutela previdenziale della contribuzione figurativa viene meno anche per interruzione del rapporto di lavoro (in caso di cessazione del rapporto del lavoro che ha dato luogo all'aspettativa tutelata si richiama l'attenzione delle Sedi territoriale su quanto diramato con il già citato messaggio n. 2548 del 2015).

6. Dichiarazioni ora per allora del datore di lavoro

Le dichiarazioni ora per allora non possono essere utilizzate come alternativa all'esibizione dell'originario provvedimento di collocamento in aspettativa. Non possono essere utilizzate nemmeno per provare una durata dell'aspettativa che sconfessi o risulti incompatibile con quanto documentato nell'originale provvedimento di collocamento in aspettativa o nelle relative proroghe.

Per una corretta, prudente e trasparente applicazione dei principi esposti nei paragrafi precedenti, è necessario richiamare l'attenzione delle Sedi alla verifica dei sotto indicati elementi:

- il datore di lavoro dichiara il perdurare dello stato di aspettativa nei casi in cui sia stata concessa e/o prorogata a tempo indeterminato;
- nei casi in cui l'aspettativa sia stata concessa e/o prorogata a tempo determinato, per cui agli atti è documentato un preciso periodo - dal...al - il datore di lavoro deve comunque dichiarare che nell'ambito del lasso di tempo documentato dal provvedimento e dalle relative proroghe non si sono verificati atti, fatti o circostanze che abbiano comportato il venir meno degli effetti dei provvedimenti in questione.

- Il datore di lavoro deve dichiarare inoltre:
 - estremi della contrattazione collettiva applicabile al rapporto di lavoro durante il quale è stata fruita l'aspettativa e la durata del periodo di prova eventualmente previsto dalla contrattazione collettiva;
 - se, all'atto del collocamento in aspettativa, sia stato maturato il periodo di prova e, ove tale periodo sia inferiore a sei mesi, se sia stato maturato il periodo di sei mesi di lavoro effettivo;
 - i periodi di assenza che hanno sospeso il decorso dei summenzionati periodi ed i periodi di assenza che non hanno avuto tale effetto sospensivo in base alla contrattazione collettiva applicabile;

Dette dichiarazioni, con riferimento espresso ai benefici previdenziali di cui all'art. 3, comma 1, del D.lgs. n. 564 del 1996:

- devono essere rilasciate in relazione al lasso di tempo per il quale il lavoratore chiede la copertura figurativa;
- identificano il lavoratore interessato;
- richiamano il provvedimento di aspettativa e le eventuali proroghe;
- sono rese espressamente ai sensi e per gli effetti degli artt. 38, 46, 47, 48, 71, 73, 75 e 76 del D.P.R. n. 445/2000

7. Allegazione dello statuto sindacale

L'art. 3 del d.lgs. n. 564/1996, oltre a definire le caratteristiche delle cariche sindacali per le quali è previsto il beneficio della contribuzione figurativa, specifica che tali cariche devono essere previste dalle *norme statutarie*.

Sorge in maniera ricorrente, in caso di quesiti e ricorsi amministrativi, la necessità di verificare il rispetto della normativa acquisendo lo statuto dell'organizzazione sindacale, con conseguenti lungaggini nell'espletamento dell'istruttoria.

Ciò posto, è necessario che l'interessato, **già in sede di istanza**, alleghi lo statuto sindacale applicabile in copia autenticata dal sindacato e che la sede territoriale verifichi che la carica sindacale sia effettivamente prevista dallo statuto.

Ove lo statuto non sia allegato, la Sede territoriale deve richiederlo all'organizzazione sindacale.

8. Formale attribuzione della carica

L'art. 3 del D.lgs. n. 564/1996, tra l'altro, richiede che le cariche sindacali siano *formalmente attribuite*.

L'interessato dovrà dunque allegare l'atto formale dell'epoca con cui gli è stato conferito l'incarico sindacale.

9. Certificazione dell'Ente o organismo

Permane, comunque, la necessità che sia acquisita la certificazione, proveniente dall'Ente o organismo presso il quale sono state o vengono svolte le funzioni che formano il contenuto della carica elettiva o sindacale che ha dato titolo all'aspettativa (si veda, tra l'altro, punto 6 secondo trattino della circolare n. 337 del 1973 – allegato 1).

La certificazione del sindacato, deve essere allegata dal lavoratore. Essa deve essere resa ai sensi e per gli effetti, degli artt. 38, 47 e 76 del D.P.R. 445 del 2000, e deve, tra l'altro, specificare l'articolo dello statuto sindacale in cui è contemplata la carica attribuita al lavoratore per la quale si richiede il beneficio.

In conformità degli obiettivi di decertificazione perseguiti dall'Inps, la certificazione degli organismi pubblici deve essere sempre acquisita dalla Sede territoriale tramite contatti diretti con l'organo pubblico. Il lavoratore, in sede di istanza, deve rilasciare una dichiarazione ai sensi e per gli effetti degli artt. degli artt. 38, 46, 47, 48, 71, 73, 75 e 76 del D.P.R. n. 445/2000, circa la funzione svolta, la data della sua proclamazione, l'organo presso cui reperire la certificazione, precisando inoltre se, in ragione della carica, maturi il diritto ad un vitalizio o ad un incremento della pensione.

Dalla certificazione dell'Ente o organismo deve, tra gli altri elementi, chiaramente risultare la data dell'incarico, se trattasi di carica sindacale, la data della proclamazione, se trattasi di carica elettiva. Nel caso di carica elettiva, la certificazione deve precisare se, in ragione della carica, l'interessato maturi il diritto ad un vitalizio o ad un incremento della pensione.

10. Convalida dei prospetti retributivi

Per garantire univocità di comportamenti sul territorio, si richiama di seguito quanto espressamente previsto nell'ambito del messaggio Hermes n. 4073 del 15 giugno 2015, che recepisce sostanzialmente i criteri operativi della circ. Inps n.337/1973.

"In conformità agli obiettivi di decertificazione perseguiti dall'Istituto le Sedi Territoriali devono acquisire la convalida dei prospetti retributivi necessari alla valorizzazione della contribuzione figurativa in oggetto direttamente dalle DTL. (ora Ispettorato territoriale del Lavoro). E' dunque onere dell'interessato produrre i prospetti retributivi redatti dal datore di lavoro, mentre le Sedi Territoriali provvedono, a mezzo PEC, a trasmetterli alle competenti DTL per la convalida.

Nel caso in cui non sia possibile ottenere la convalida dalle DTL, le Sedi Territoriali confrontano le retribuzione prodotte con la contrattazione collettiva applicabile in proprio possesso o che sia stata spontaneamente prodotta dall'interessato o comunque che sia acquisita mediante richiesta delle Sedi medesime alle DTL."

Si precisa che, in ogni caso, i prospetti retributivi devono recare l'espressa assunzione di responsabilità del datore di lavoro ai sensi e per gli effetti degli artt. 38, 46, 47, 48, 71, 73, 75 e 76 del D.P.R. n. 445/2000.

11. Riscontri circa il pagamento della quota a carico di cui all'art. 38, comma 1, della legge 488 del 1999.

E' opportuno infine richiamare l'attenzione delle Sedi territoriali sulla cura da osservare in relazione al riscontro dei pagamenti della quota a carico del lavoratore dipendente pubblico o privato di cui all'art. 38, comma 1, della legge n. 488 del 1999 e alla conservazione nel fascicolo della relativa documentazione.

12. Accertamenti

Si rinnova l'invito alle Sedi ad effettuare con tempestività e tramite canali formali le richieste di integrazione istruttoria necessarie.

Fermo quanto rappresentato nel presente messaggio, allorquando se ne manifesti la necessità, permane in capo alle sedi territoriali, secondo diligenza e prudenza, il compito di effettuare gli opportuni accertamenti al fine di acquisire elementi di certezza e chiarimenti in merito a situazioni che hanno rilevanza ai fini dell'accreditamento dei contributi.

Per quanto possa essere evidente, sembra opportuno ricordare che, nel caso di rinnovo tacito della domanda ai sensi del punto 2.1. del presente messaggio, gli elementi istruttori necessari all'accredito figurativo (ad esempio provvedimenti di proroga dell'aspettativa, dichiarazioni del datore di lavoro sulla permanenza dello stato di aspettativa, prospetti retributivi per la valorizzazione dell'accredito, attestazioni di permanenza nella carica ecc.) devono essere acquisiti d'ufficio per ogni anno di rinnovo tacito della domanda tramite diretti contatti della Sede territoriale con il datore di lavoro e l'organo di appartenenza dell'interessato.

13. Modulistica

In attesa della telematizzazione della domanda di accredito figurativo per aspettativa politica e sindacale nell'ambito delle gestioni dei lavoratori dipendenti privati si forniscono i seguenti modelli:

- domanda di accredito dei contributi figurativi per periodi di aspettativa non retribuita concessa per lo svolgimento di cariche sindacali - allegato 2 - AP121;
- domanda di accredito dei contributi figurativi per periodi di aspettativa non retribuita concessa per lo svolgimento di funzioni pubbliche elettive - allegato 3 -

AP122;

- attestazione del datore di lavoro per aspettativa politica o sindacale in relazione anche al decorso del periodo di prova e alla retribuzione per la valorizzazione della contribuzione figurativa - allegato 4 - AP 123;
- attestazione del sindacato in relazione alla carica attribuita - allegato 5 - AP124.

In caso di aspettativa per mandato politico, la certificazione degli organismi pubblici segue le istruzioni di cui al precedente par. 9.

14. Precisazioni - GESTIONE DIPENDENTI PUBBLICI

Nelle more di un prossimo decentramento dell'attività di riconoscimento della contribuzione figurativa, si riepiloga la normativa di riferimento[2].

14.1 Normativa di riferimento incarichi sindacali

Con il D.P.C.M. 770/1994, è stato adottato il regolamento disciplinante le aspettative e i permessi sindacali ed è stata estesa ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche la disposizione di cui all'art.31 della legge 300/70, riguardante l'utilità a fini pensionistici dell'aspettativa non retribuita per cariche sindacali, infatti, tale periodo di aspettativa, se concesso nel rispetto del cit. D.P.C.M. n.770, è considerato utile ai fini del trattamento pensionistico, con onere a totale carico dell'Istituto.

Il diritto alla contribuzione figurativa per i periodi non retribuiti di aspettativa per cariche sindacali viene, inoltre, previsto - con l'art.3, comma 9, del D.lgs. 564/96 - anche per i lavoratori iscritti ai fondi esclusivi dell'assicurazione generale obbligatoria e, quindi, per gli iscritti all' ex INPDAP.

14.2 Richieste di aspettativa

Le richieste di aspettativa sono presentate alle amministrazioni di appartenenza del richiedente dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali aventi titolo. Le amministrazioni curano gli adempimenti istruttori - acquisendo per ciascuna richiesta nominativa il preventivo assenso della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica - ed emanano il provvedimento di aspettativa entro il termine massimo di trenta giorni dalla richiesta. L'assenso della Presidenza del Consiglio, finalizzato esclusivamente all'accertamento dei requisiti soggettivi, è considerato acquisito qualora il Dipartimento della funzione pubblica non provveda entro venti giorni dalla data della ricezione della richiesta. Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le confederazioni e le organizzazioni sindacali comunicano la conferma di ciascuna

aspettativa sindacale in atto e possono avanzare richiesta di revoca in ogni momento.

14.3 Requisiti

Il cit. art.3, dal 15 novembre 1996 prevede che i provvedimenti di collocamento in aspettativa, per lo svolgimento delle predette funzioni, a partire dalla data di entrata in vigore del decreto producono effetti, ai fini del beneficio della copertura assicurativa, solo se assunti con atto scritto e dopo che sia decorso il periodo di prova, previsto dai contratti collettivi e comunque non inferiore a sei mesi.

La disciplina dettata dal legislatore precisa anche per l'individuazione delle cariche sindacali che deve trattarsi di cariche previste dalle norme statutarie e formalmente attribuite per lo svolgimento di funzioni rappresentative e dirigenziali a livello nazionale, regionale, provinciale o di comprensorio, anche in qualità di componenti di organi collegiali dell'organizzazione sindacale.

Ai sensi del citato art.3, comma 3, del D.lgs. 564/96, condizione necessaria per l'accredito dei contributi figurativi, è la presentazione da parte degli interessati di apposita domanda per ogni anno solare o frazione di esso, entro il termine tassativo del 30 settembre dell'anno successivo a quello nel corso del quale ha avuto inizio o si è protratta l'aspettativa, pena la decadenza dal diritto medesimo.

14.4 Fruibilità

La regolamentazione dei permessi, delle aspettative e dei distacchi sindacali è demandata alla contrattazione collettiva, con l'obbligo di garantire l'applicazione dello Statuto dei Lavoratori come stabilito dall'art.50 del d.lgs.165/01.

Per gli iscritti alla gestione dipendenti pubblici, gli artt. 7 e 12 del CCNQ del 7 agosto 1998 disciplinano la fruizione dei periodi di aspettativa sindacale non retribuita e dei distacchi sindacali.

Ai sensi dei suddetti articoli è esclusa la possibilità di fruizione di periodi di aspettativa sindacale non retribuita per periodi inferiori a tre mesi (ai fini della corretta valutazione, è necessario verificare l'intera attività sindacale svolta, in quanto se prima o dopo il periodo di aspettativa inferiore ai tre mesi, l'assicurato è stato collocato in distacco retribuito è possibile il riconoscimento. Per le regioni a statuto speciale fa fede il contratto di riferimento).

15. PRECISAZIONI ASPETTATIVA NON RETRIBUITA PER INCARICHI ELETTIVI

Nell'ambito del processo di integrazione in atto, si conferma anche per gli iscritti alla gestione pubblica quanto contenuto al punto 2.1 della presente circolare.

Il Direttore Generale
Gabriella Di Michele

[1] Si riporta il Punto 1 della circolare 225 del 1996: *“I provvedimenti di collocamento in aspettativa concessa a partire dalla data di entrata in vigore del decreto per lo svolgimento delle funzioni pubbliche elettive e delle cariche sindacali in argomento sono efficaci, ai fini del beneficio della copertura figurativa, se assunti con atto scritto e, limitatamente ai lavoratori chiamati a ricoprire cariche sindacali, se gli stessi provvedimenti abbiano anche decorrenza successiva al decorso del periodo di prova previsto dalla contrattazione collettiva di lavoro della categoria di appartenenza del lavoratore. Qualora il periodo di prova previsto sia di durata inferiore a sei mesi, i provvedimenti di aspettativa per motivi sindacali possono avere efficacia ai fini assicurativi soltanto dopo il decorso di sei mesi dall'inizio del rapporto di lavoro.*

Il rispetto delle condizioni e dei termini sopra richiesti dovranno risultare dalla certificazione rilasciata dal datore di lavoro o da altra idonea documentazione. Tali condizioni non si richiedono per le aspettative già iniziate, esauritesi o ancora in atto, rispetto alla data di entrata in vigore del decreto in oggetto”.

[2] Si richiamano le disposizioni contenute nei messaggi hermes: n.999 del 17/01/2014; n. 2768 del 22/04/2015; n. 3920 del 09/06/2015; n. 2590 del 09/06/2016; n. 1555 del 07/04/2017 e della circolare n. 2015 del 06/12/2016.

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Allegato N.2

Allegato N.3

Allegato N.4

Allegato N.5

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.