

## **L'APPLICAZIONE DELLE REGOLE PROCEDIMENTALI ED OPERATIVE DEL MESSAGGIO 3499-2017 IN MATERIA DI CONTRIBUZIONE FIGURATIVA PER ASPETTATIVA SINDACALE NON RETRIBUITA. LE RICHIESTE DI CHIARIMENTO E PRECISAZIONE E LE PROPOSTE DI CGIL-CISL-UIL**

Il 25 ed il 27 settembre 2017 si sono tenute due riunioni tra l'Inps ed i rappresentanti di Cgil-Cisl-Uil dedicate ai contenuti del messaggio 3499 dell'8 settembre 2017 in tema di procedure di definizione delle istanze di accredito di contribuzione figurativa per aspettativa sindacale non retribuita. Tenuto conto dei risultati emersi dalla discussione svolta nel corso delle due riunioni ed in coerenza con l'indicazione condivisa al termine della seconda riunione, Cgil-Cisl-Uil formulano le seguenti considerazioni ed ipotesi operative per definire alcune questioni e casistiche non affrontate dal messaggio 3499/2017 nonché per chiarire ed integrare alcuni passaggi del messaggio stesso che si ritiene non possano essere riferiti a situazioni ormai consolidate.

### **Decorrenza degli adempimenti richiamati nel messaggio**

Il condivisibile intento di uniformare le prassi di riconoscimento della contribuzione figurativa per aspettativa sindacale, a fronte di comportamenti non uniformi presso le sedi territoriali Inps, fa sì che la procedura richiamata dal messaggio debba essere considerata pienamente applicabile con riferimento alle richieste di collocamento in aspettativa da parte del sindacato e del lavoratore interessato successive al 30 settembre 2017 ed alle connesse richieste di accredito di contribuzione figurativa.

Per quanto riguarda i collocamenti in aspettativa disposti dai datori di lavoro privati prima del 1° ottobre 2017 occorre distinguere le seguenti possibili casistiche.

- A. Per i periodi per i quali c'è già stato l'accredito della contribuzione figurativa nella posizione assicurativa del lavoratore (rilevabile nell'estratto conto), al fine di evitare pregiudizi delle situazioni in atto, è escluso che possa essere richiesta documentazione aggiuntiva rispetto a quella a suo tempo fornita e che ha già costituito oggetto dell'istruttoria che ha poi condotto all'accoglimento della domanda di riconoscimento della contribuzione figurativa.
- B. Per i periodi o le situazioni per i quali l'accredito della contribuzione figurativa non sia ancora avvenuto si possono verificare le seguenti situazioni.
  - B.1 Il provvedimento di collocamento in aspettativa risulta agli atti perché allegato alla prima istanza di accredito della contribuzione figurativa: in tal caso si chiede di produrre un documento dell'azienda che attesti il perdurare della situazione definita nel provvedimento originario ovvero la proroga del termine di scadenza dell'atto originario del collocamento in aspettativa.
  - B.2 Il provvedimento di collocamento in aspettativa non risulta agli atti, in tal caso si chiede al lavoratore di produrre il documento dell'azienda originario ed in corso di efficacia di collocamento in aspettativa. Qualora questo documento sia irreperibile:

- l'azienda può produrre un documento o atto comunque idoneo a provare l'avvenuto collocamento in aspettativa (es. prospetti paga utilizzati per attestare la retribuzione figurativa da prendere a riferimento, estratti dell'Uniemens o del libro matricola o del Lul dai quali risulti il collocamento in aspettativa); ovvero,
- negli altri casi qualora l'azienda che adottò il provvedimento di collocamento in aspettativa sia cessata e l'azienda subentrante non sia in grado di produrre la documentazione prima indicata quest'ultima azienda provvederà a rilasciare una dichiarazione sostitutiva della predetta documentazione; ovvero,
- qualora l'azienda subentrante non sia in condizione di rilasciare la dichiarazione sostitutiva di cui al punto precedente, questa viene rilasciata dal sindacato che ha chiesto il collocamento in aspettativa.

### **Richiesta di chiarimenti e precisazioni**

Sui seguenti altri punti del messaggio si ritengono opportuni chiarimenti e precisazioni.

- Nel paragrafo 4, intitolato "Decorso il periodo di prova e comunque sei mesi di lavoro effettivo" si sostiene la tesi per cui non solo il periodo di prova ma anche l'eventuale periodo eccedente fino a concorrenza del limite temporale dei 6 mesi devono essere caratterizzati da lavoro effettivo. Questa interpretazione va oltre quanto previsto dall'articolo 3, comma 1, del D.Lgs. 564/1996 che considera efficaci i provvedimenti di collocamento in aspettativa, ai fini del riconoscimento della contribuzione figurativa "...dopo che sia decorso il periodo di prova previsto dai contratti collettivi e comunque un periodo non inferiore a sei mesi". Se per considerare concluso il periodo di prova può apparire pertinente il riferimento ad un periodo di lavoro con i requisiti definiti utili dal contratto collettivo ai fini del compimento dello stesso non altrettanto pertinente appare l'estensione delle caratteristiche del servizio durante la prova al periodo eccedente la prova stessa, quando inferiore a 6 mesi, fino al raggiungimento di questo secondo termine. Intento del legislatore non è allungare a sei mesi il periodo di prova fissato dai contratti – si tratterebbe di un indebita ingerenza della legge su materie contrattuali - ma solo stabilire un periodo minimo di svolgimento del rapporto di lavoro pari a sei mesi (se la prova dura meno) trascorso il quale il collocamento in aspettativa può dirsi efficace.

- Inoltre, nello stesso paragrafo 4, 9° capoverso si richiama la circolare 225/1996 punto 5.3 fornendo tuttavia una interpretazione evidentemente innovativa ed eccessivamente restrittiva rispetto a quanto ivi affermato. Infatti, la citata circolare 225/1996 afferma che "laddove in applicazione di disposizioni legislative o regolamentari o contrattuali, per il personale che transita da Azienda o ente ove non si richieda l'effettuazione del periodo di prova si deve ritenere che non vada neanche richiesta ai fini dell'efficacia del provvedimento o, addirittura, di concessione di una nuova aspettativa la condizione del termine di 6 mesi". A tale proposito, il recente messaggio

3499/2017 ritiene applicabile la suddetta procedura esclusivamente alla novazione soggettiva di parte datoriale nel rapporto di lavoro.

Se così fosse, il significato letterale della disciplina sarebbe di fatto travolto con una palese violazione dell'articolo 1362 del codice civile e della operatività garantita dall'istituto, a cui le organizzazioni sindacali si sono strettamente attenute.

Né è coerente con il principio di legittimità dell'azione amministrativa disattendere alla uniformità dei comportamenti adottati da tutti gli uffici dell'Inps frutto della standardizzazione procedurale che ha condotto al riconoscimento degli accrediti figurativi anche ad ipotesi diverse nella quale si assista a fenomenologie diverse rispetto alla mera novazione soggettiva del datore di lavoro.

- Nel paragrafo 5, intitolato "Perdita di efficacia del provvedimento di aspettativa", tra le cause che determinano il venir meno dell'efficacia di questo atto si cita, per esempio, non solo il rientro in servizio ma anche la fruizione di ferie, festività, permessi e riposi. Si ritiene che la seconda parte del testo sia pleonastica perché il lavoratore può fruire di ferie, permessi, festività e riposi solo se è rientrato in servizio. Lasciare questa parte del testo rischia di determinare equivoci ed indurre in errore gli operatori che potrebbero considerare come interruttivo dell'aspettativa il pagamento di indennità sostitutive di ferie e permessi non goduti e risalenti a periodi anteriori al collocamento in aspettativa.

- Ancora nel paragrafo 5 si cita come causa estintiva dell'efficacia del provvedimento del collocamento in aspettativa la sospensione o la cessazione dell'attività aziendale.

In ragione delle diverse situazioni oggi esistenti, tale previsione impedirebbe di fatto il corretto svolgimento dell'attività sindacale, risultando nello stesso tempo discriminatoria verso i lavoratori coinvolti dai processi di cessione di ramo, appalti etc.

In tali casi si può prevedere una modalità che veda la dichiarazione del cedente che dichiara il collocamento dell'aspettativa sindacale; la conferma del soggetto subentrante e la conferma del Sindacato e del lavoratore stesso. Si eviterebbe in tal modo la continua perdita di efficacia dell'aspettativa.

### **Proposte di semplificazione della procedura a regime per i collocamenti in aspettativa successivi al 30 settembre 2017**

Con riferimento alla documentazione da produrre periodicamente si propongono le seguenti semplificazioni.

1. In relazione alla documentazione del datore di lavoro, privato e pubblico, andrebbe previsto che, se l'atto di collocamento in aspettativa è stato già trasmesso in sede di istanza o in fasi successive e conserva efficacia, il datore di lavoro è tenuto a produrre solo la dichiarazione di permanenza di validità dell'atto originario richiamando data ed estremi di quest'atto.
2. In relazione alla documentazione del sindacato si propone quanto segue.
  - 2.1 Se lo statuto è stato già consegnato in sede di prima istanza e non ha subito modifiche, il sindacato nell'attestazione dell'incarico ricoperto richiama lo statuto già consegnato. L'Inps, se lo ritiene, potrebbe costituire un archivio presso il quale le organizzazioni sindacali interessate depositano gli statuti in corso di vigenza da

rendere accessibili agli operatori che devono effettuare l'istruttoria. Statuti poi richiamati negli articoli riferiti all'incarico sindacale per il quale viene presentato o l'atto di nomina/elezione o la dichiarazione sostitutiva come da punto 2.2

2.2 Se l'atto di nomina o il verbale di elezione alla carica sono stati già prodotti in sede di istanza e conservano efficacia, è sufficiente che il sindacato dichiari la permanenza di validità del predetto atto. Resta fermo che, in caso di nuovi incarichi, deve essere prodotto un nuovo atto che attesti il cambiamento.

Roma, 3 ottobre 2017