

# INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



***Direzione Centrale Entrate e Recupero Crediti***  
***Direzione Centrale Organizzazione e Sistemi Informativi***

**Roma, 31-10-2019**

**Messaggio n. 3971**

**OGGETTO:           Adempimenti del datore di lavoro in caso di fruizione da parte del  
lavoratore di aspettativa o distacco sindacale ovvero aspettativa  
per cariche pubbliche elettive**

## **1. Premessa**

Il presente messaggio riassume gli adempimenti a cui è tenuto il datore di lavoro nel caso in cui il rapporto di lavoro risulti sospeso per aspettativa o distacco sindacale del lavoratore, ovvero per aspettativa per cariche pubbliche elettive.

Di seguito, distinte per fattispecie, vengono riepilogate le disposizioni già in uso ed i nuovi adempimenti introdotti con il presente messaggio, riunendo in un unico documento tutti gli oneri di comunicazione e di certificazione in carico al datore di lavoro nelle varie fasi: all'atto delle concessione dell'aspettativa o del distacco, nel tempo del suo protrarsi, alla sua conclusione con rientro in azienda del lavoratore ovvero alla cessazione del rapporto di lavoro o cessazione dell'attività aziendale per altre cause.

La revisione organica della materia ha reso necessaria, per entrambe le fattispecie (aspettativa e distacco), l'introduzione dell'onere di presentazione della denuncia mensile UniEmens - pur in assenza di contribuzione - contenente l'indicazione degli elementi utili agli accrediti figurativi connessi alla funzione sindacale o pubblica/elettiva esercitata. I dati dovranno essere forniti a

decorrere dalla **competenza gennaio 2020**.

L'attestazione nel flusso UniEmens della condizione di aspettativa o distacco ed il suo permanere, la valorizzazione della retribuzione c.d. "persa" utile all'accredito figurativo, nonché la rilevazione indiretta dello stato di attività dell'azienda desumibile dalla produzione del flusso, faciliteranno le istruttorie dei connessi accrediti figurativi e le verifiche di legittimità sul versamento della contribuzione aggiuntiva per i sindacalisti di cui all'articolo 3, commi 5 e 6, del decreto legislativo 16 settembre 1996, n. 564, ove richiesto dal sindacato.

Nel contempo, i dati dichiarati nel flusso sostituiranno le attestazioni cartacee ora prodotte all'ente previdenziale per la gestione delle fattispecie sopra richiamate. Ne deriva che l'assenza di flussi UniEmens nel periodo di aspettativa o distacco renderà impossibile il relativo accredito figurativo a favore del lavoratore e qualificherà nel contempo illegittima l'eventuale contribuzione aggiuntiva versata dal sindacato.

## **2. Obbligo di trasmissione della denuncia UniEmens nel corso dell'aspettativa o del distacco**

*Il comma 8 dell'articolo 8 della legge 23 aprile 1981, n. 155 prevede che "[...] ai lavoratori collocati in aspettativa ai sensi dell'articolo 31 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, le retribuzioni da riconoscere ai fini del calcolo della pensione sono commisurate alla retribuzione della categoria e qualifica professionale posseduta dall'interessato al momento del collocamento in aspettativa e di volta in volta adeguate in relazione alla dinamica salariale e di carriera della stessa categoria e qualifica. Per i lavoratori collocati in aspettativa da partiti politici o da organizzazioni sindacali, che non abbiano regolato mediante specifiche normative interne o contrattuali il trattamento economico del personale, si prendono in considerazione ai fini predetti le retribuzioni fissate dai contratti nazionali collettivi di lavoro per gli impiegati delle imprese metalmeccaniche".*

Detto valore, ascrivibile alla retribuzione virtuale, è nella sostanza identico al valore annuo che si ottiene moltiplicando la <RetribTeorica> per il <NumMensilita>.

Ambedue gli importi di cui sopra (legge n. 155/81 e retribuzione teorica annua) rappresentano il dovuto contrattuale (CCNL, integrativo, individuale) con esclusione di quanto connesso alla presenza.

In entrambi i casi, il dovuto ha natura dinamica e deve tener conto non solo dell'assetto retributivo esistente all'atto del collocamento in aspettativa, ma anche degli incrementi che dovessero determinarsi nel tempo dell'aspettativa a seguito di rinnovi contrattuali, reinquadramenti, scatti di categoria o simili. Si fa riferimento non solo agli aumenti fisiologici dei valori retributivi per la categoria e/o la qualifica, ma anche ad eventuali nuove voci contrattualmente introdotte da rinnovi o da disposizioni normative sopravvenute.

Sulla stessa linea di parametro virtuale si pone l'articolo 40 della legge 4 novembre 2010, n. 183, che stabilisce: *"Ai fini del calcolo della retribuzione annua pensionabile e per la liquidazione delle prestazioni a sostegno od integrazione del reddito, dal 1° gennaio 2005, per i periodi settimanali di contribuzione figurativa, l'accredito è pari alla retribuzione che al lavoratore sarebbe spettata nel caso di regolare svolgimento dell'attività nel mese in cui si colloca l'evento"*. Peraltro, si precisa che, mentre il comma 8 dell'articolo 8 della legge n. 155/81 contempla la retribuzione annua nel suo complesso, inclusiva quindi delle voci ultramensili, l'articolo 40 della legge n. 183/2010, avendo come obiettivo la determinazione del valore figurativo accreditabile in caso di assenza tutelata, si riferisce solo alla retribuzione c.d. "persa" nell'arco temporale - anche a durata oraria - in cui si colloca l'evento.

Per una disamina completa, è utile richiamare anche il comma 9 dell'articolo 44 del decreto-legge 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2003, n. 326, che ha introdotto per il datore di lavoro, a decorrere dalla competenza 2005, l'obbligo di "[...] *trasmettere mensilmente in via telematica [...] i dati retributivi e le informazioni necessarie per il calcolo dei contributi, per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni [...]*". La denuncia Emens che ne è scaturita, successivamente trasformata in flusso UniEmens, costituisce - in conformità al dettato normativo - l'unico veicolo idoneo alla trasmissione delle informazioni finalizzate non solo all'adempimento dell'obbligo contributivo, ma anche alla "*implementazione delle posizioni assicurative individuali*", intendendo per implementazione non soltanto il popolamento dell'estratto conto mediante assegnazione dei dati obbligatori, quanto anche la fornitura di dati utili ad altre procedure o elaborazioni successivamente conferenti in estratto.

L'obbligo di trasmissione appena descritto deve considerarsi inclusivo anche dei dati attinenti alla sospensione dell'attività lavorativa a causa di aspettativa per cariche pubbliche elettive o sindacali, distacco sindacale, al suo permanere, alla retribuzione virtuale in caso di aspettativa.

A decorrere dalla **competenza gennaio 2020** la comunicazione con flusso UniEmens diventerà canale esclusivo, in sostituzione delle attestazioni cartacee finora in uso, per comprovare l'esistenza ed il protrarsi dell'aspettativa o del distacco, nonché per attestare le retribuzioni da assumere a base per l'accredito figurativo in caso di aspettativa.

L'assenza di imponibile e di copertura assicurativa (nel caso di aspettativa) non può tradursi, dunque, in un esonero dalla presentazione della denuncia mensile, a motivo della mancata elaborazione della busta paga.

In caso di aspettativa, infatti, il rapporto di lavoro è sospeso - con il contestuale riconoscimento di tutela da parte dell'ordinamento - ma l'obbligo di denuncia di cui al citato D.L. n. 269/2003 permane, pur se ridotto alle uniche notizie attestabili in costanza di rapporto sospeso, ossia l'esistenza, la causale della sospensione (aspettativa e distacco) e la retribuzione virtuale (aspettativa).

La sospensione, peraltro, è registrata sul LUL.

Si illustrano di seguito gli adempimenti, distinti per fattispecie.

### **3. Adempimenti per l'aspettativa sindacale**

Permane l'obbligo per il datore di lavoro di denunciare in UniEmens la sospensione del rapporto utilizzando il codice di cessazione "**3S**", con riferimento all'ultimo giorno dell'ultimo mese lavorato. Il medesimo codice deve essere utilizzato alla ripresa dell'attività lavorativa quale codice di assunzione.

Si evidenzia che è obbligatoria la presentazione delle denunce riferite anche ai mesi successivi all'inizio dell'aspettativa sindacale.

I flussi riferiti al periodo di aspettativa dovranno avere le seguenti caratteristiche:

- <TipoLavStat> = **S000**;
- indicazione della <RetribTeorica> e del <NumMensilita>;
- qualora vengano corrisposti importi retributivi (13°, 14°, arretrati), la denuncia dovrà riportare anche i dati retributivi e il <TipoLavStat> = **S001**. Giova precisare che si fa riferimento ad importi non riferibili alla ripresa dell'attività lavorativa, ma attinenti la

corresponsione attuale di voci di pertinenza del rapporto precedente alla sospensione, in analogia a quanto avviene con le retribuzioni corrisposte dopo la cessazione del rapporto di lavoro;

- i flussi durante il periodo dell'aspettativa non dovranno mai presentare settimane valorizzate.

Ove nel concreto si determini la ripresa dell'attività lavorativa (ad esempio, perché il lavoratore fruisce di ferie o rientra in azienda anche solo per un giorno), tale circostanza interrompe l'aspettativa e l'imponibile corrispondente alle ferie o al giorno di prestazione lavorativa dovrà essere dichiarato con le modalità ordinarie.

In tal caso, in conformità alle disposizioni in uso riferite alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito della cessazione dell'aspettativa sindacale, dovrà essere apposto nel flusso ordinario il codice di assunzione "**3S**", in riferimento alla data di rientro in servizio.

L'iter delineato consentirà all'Istituto di acquisire mensilmente, senza alcuna interruzione temporale, la notizia del permanere dell'aspettativa e la retribuzione virtuale del periodo.

#### **4. Adempimenti per il distacco sindacale**

E' stato introdotto un nuovo codice di cessazione "**3D**", con riferimento all'ultimo giorno dell'ultimo mese lavorato. Il medesimo codice deve essere utilizzato alla ripresa dell'attività lavorativa quale codice di assunzione.

In caso di distacco il datore di lavoro - pur non disponendo in azienda del lavoratore e della relativa prestazione - effettua i normali adempimenti come se il lavoratore fosse in servizio (flussi con indicazione di imponibile, copertura settimanale, ecc).

La condizione di distacco dovrà essere attestata da uno specifico <TipoLavStat> = **D000**. Tale codice dovrà essere dichiarato anche in caso di distacco che inizi o cessi nel corso del mese.

In quest'ultimo caso dovrà essere valorizzato, in aggiunta, l'elemento di nuova istituzione <QuotaImpDistacco> di <DatiParticolari>, che conterrà la parte dell'Imponibile del mese relativa al tempo di distacco. Tale Elemento, senza valenza contributiva, costituisce un di cui dell'Imponibile della denuncia. Nel caso in cui il distacco coincida con il mese intero tale elemento non andrà compilato in quanto tutto l'imponibile della denuncia è riferibile al distacco.

Tale distinzione è essenziale per separare i dati retributivi del periodo in servizio (normalmente inclusivo di importi influenzati dalla presenza) dagli importi percepiti nel distacco, i quali costituiranno la base per l'accredito della contribuzione aggiuntiva sindacalisti, ove corrisposta dal sindacato. È inoltre, essenziale per conoscere con esattezza la data inizio o fine di ciascuno dei due *status*: lavoratore in servizio, lavoratore in distacco sindacale.

Come sopra precisato, dovrà essere sempre presente il codice di cessazione "**3D**" nel flusso che attesta la sospensione dell'attività lavorativa; il medesimo codice di assunzione "**3D**" dovrà essere esposto nel flusso che attesta la ripresa dell'attività lavorativa. La regola opera sia nel caso in cui la cessazione, il distacco e la ripresa riguardino mesi interi, sia nel caso in cui il distacco inizi o cessi nell'arco del mese.

## 5. Adempimenti per l'aspettativa per cariche pubbliche elettive

In caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, il datore di lavoro denuncia la sospensione del rapporto con il codice di cessazione "**3E**", con riferimento all'ultimo giorno dell'ultimo mese lavorato. Il medesimo codice deve essere utilizzato alla ripresa dell'attività lavorativa quale codice di assunzione.

Si evidenzia che è obbligatoria la presentazione delle denunce riferite anche ai mesi successivi all'inizio del distacco.

Tali flussi dovranno avere le seguenti caratteristiche:

- <TipoLavStat> = **E000**;
- indicazione della <RetribTeorica> e del <NumMensilita>;
- qualora vengano corrisposti importi retributivi (13°, 14°, arretrati), la denuncia dovrà riportare anche i dati retributivi e il <TipoLavStat> = **E001**. Giova precisare che si fa riferimento ad importi non riferibili alla ripresa dell'attività lavorativa, ma attinenti alla corresponsione attuale di voci di pertinenza del rapporto precedente alla sospensione, in analogia a quanto avviene con le retribuzioni corrisposte dopo la cessazione del rapporto di lavoro;
- i flussi durante il periodo dell'aspettativa non dovranno mai presentare settimane valorizzate.

Ove nel concreto si determini la ripresa dell'attività lavorativa (ad esempio, perché il lavoratore fruisce di ferie o rientra in azienda anche solo per un giorno), tale circostanza interrompe l'aspettativa e l'imponibile corrispondente alle ferie o al giorno di prestazione lavorativa dovrà essere dichiarato con le modalità ordinarie.

In tal caso, in conformità alle disposizioni in uso riferite alla ripresa dell'attività lavorativa a seguito della cessazione dell'aspettativa per cariche elettive, dovrà essere apposto nel flusso ordinario il codice di assunzione "**3E**" in riferimento alla data di riammissione.

L'iter delineato consentirà all'Istituto di acquisire mensilmente, senza alcuna interruzione temporale, la notizia del permanere dell'aspettativa e la retribuzione virtuale del periodo.

Il Direttore Generale  
Gabriella Di Michele