



Messaggio n. 2957 del 24 settembre 2026

Oggetto: Accredito figurativo per aspettativa relativa a cariche sindacali ed elettive. Criteri per l'individuazione della retribuzione virtuale

1. Premessa

Sono pervenuti diversi quesiti concernenti la corretta individuazione delle componenti retributive da assumere ai fini della determinazione della retribuzione virtuale da utilizzare per l'accredito figurativo dei periodi di aspettativa per cariche sindacali ed elettive.

Al riguardo, si forniscono le seguenti indicazioni operative finalizzate ad assicurare uniformità di comportamento nell'attività istruttoria delle Strutture territoriali.

Come noto, la retribuzione figurativa deve essere determinata con riferimento al trattamento economico che sarebbe spettato al lavoratore nel periodo di aspettativa in applicazione della disciplina collettiva riferita alla qualifica rivestita e all'anzianità posseduta.

2. Principi generali per la determinazione della retribuzione virtuale

Ai fini della verifica della computabilità delle singole componenti retributive, assume rilievo la concreta natura dell'emolumento e le condizioni previste per la sua maturazione, mentre non risulta decisiva la sola denominazione attribuita alla voce retributiva.

In linea generale:

- si devono considerare le componenti retributive previste dalla contrattazione collettiva e connesse alla posizione professionale e all'anzianità del lavoratore;
- non si devono considerare le componenti economiche correlate all'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, alla presenza in servizio, alla produttività o al raggiungimento di specifici obiettivi;
- non rilevano i trattamenti economici riconosciuti esclusivamente in forza di accordi individuali o di mere prassi aziendali.

3. Componenti retributive computabili nella retribuzione virtuale

A titolo esemplificativo, previa verifica della disciplina contrattuale applicabile, possono essere ricompresi nella retribuzione virtuale:

- il minimo tabellare, la paga base, l'EDR e le analoghe componenti fisse della retribuzione;

- gli scatti di anzianità e gli incrementi economici correlati esclusivamente alla maturazione dell'anzianità di servizio;
- gli aumenti conseguenti ai rinnovi contrattuali;
- i superminimi collettivi previsti dalla contrattazione collettiva e riconosciuti in via generalizzata;
- gli elementi economici fissi che maturano indipendentemente dall'effettiva prestazione lavorativa.

4. Componenti retributive non computabili

Non possono essere ricompresi nella retribuzione virtuale:

- i superminimi individuali derivanti da accordi stipulati con il singolo lavoratore;
- i trattamenti economici fondati esclusivamente su usi o prassi aziendali;
- i premi di risultato, i premi di produzione e gli altri incentivi collegati alla produttività, alla redditività o al raggiungimento di obiettivi;
- i compensi per lavoro straordinario, supplementare, notturno o festivo;
- le indennità che presuppongono l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa;
- gli emolumenti subordinati alla presenza in servizio o al conseguimento di specifici risultati.

5. Verifiche istruttorie sulle voci retributive di dubbia qualificazione

Particolare attenzione dovrà essere riservata ai casi in cui la documentazione retributiva evidenzia voci quali "indennità", "superminimo" o altre componenti di non immediata qualificazione.

In tali fattispecie, la Struttura competente dovrà acquisire ed esaminare la disciplina contrattuale che regola il relativo emolumento, verificando in particolare:

- la fonte collettiva che ne disciplina l'attribuzione;
- l'eventuale riconoscimento generalizzato alla categoria di appartenenza;
- le modalità di maturazione della voce retributiva;
- l'assenza di collegamenti con la presenza in servizio, la produttività o il raggiungimento di specifici obiettivi.

6. Disposizioni Finali

Gli esempi riportati nel presente Messaggio hanno carattere esclusivamente orientativo e non sostituiscono la necessaria valutazione del caso concreto.

L'istruttoria dovrà essere svolta sulla base della documentazione contrattuale prodotta dal datore di lavoro e dei principi desumibili dalla normativa vigente nonché dai consolidati orientamenti interpretativi in materia.

Le indicazioni fornite costituiscono pertanto criteri di riferimento per l'attività delle Strutture territoriali e non possono sostituire l'esame della specifica disciplina contrattuale applicabile al singolo rapporto di lavoro. La computabilità delle singole componenti retributive dovrà essere verificata caso per caso, avuto riguardo alla fonte che ne disciplina l'attribuzione e alle concrete modalità di maturazione dell'emolumento.