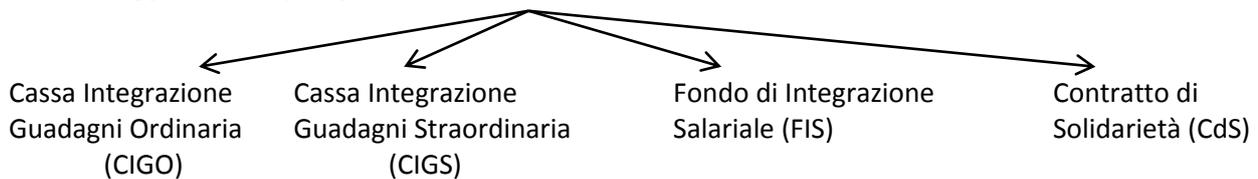


CASSA INTEGRAZIONE E VERSAMENTO AL FONDO DI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La situazione di emergenza sanitaria che ha interessato il nostro Paese dalla fine dello scorso mese di febbraio, ha indotto il Governo a varare una serie di disposizioni straordinarie per il lavoro, a partire dal Decreto "Cura Italia" (Decreto Legge n. 18 del 17/03/2020). Una tra le maggiori novità introdotte risiede nel finanziamento aggiuntivo degli ammortizzatori sociali e nella loro estensione alla generalità dei lavoratori dipendenti.

Esistono oggi diverse tipologie di ammortizzatori sociali:



La differenza tra questi ammortizzatori risiede nelle motivazioni per le quali possono essere invocati e nei settori e/o dimensioni aziendali della singola impresa.

La Cassa Integrazione Guadagni "in deroga" oggi utilizzata è così denominata perché ha una causale unica (l'emergenza sanitaria COVID-19) e perché può essere utilizzata a prescindere dalla dimensione aziendale.

Le imprese che appartengono ai settori esclusi dalla Cassa Integrazione Guadagni ricorrono al Fondo di Integrazione Salariale (FIS).

Tutti gli ammortizzatori sociali intervengono qualora il dipendente sia stato interessato da una riduzione o da una totale sospensione dell'attività lavorativa: in questo caso, l'Inps eroga un trattamento di integrazione del salario, secondo importi predefiniti (massimali).

Gli ammortizzatori sociali, per la loro caratteristica di integrazione salariale nei casi di **sospensione parziale o totale dell'attività lavorativa**, vanno ad impattare direttamente sulla base di calcolo (retribuzione utile al computo del Tfr) su cui viene computato il contributo lavoratore ed azienda da destinare al Fondo pensione.

Il D. Lgs. 252/05, testo cardine della previdenza complementare, all'art. 8 comma 2 prevede, che *"il contributo da destinare alle forme pensionistiche complementari (...) per i lavoratori dipendenti (è stabilito) in percentuale della retribuzione assunta per il calcolo del Tfr"*.

Pertanto, fino a quando il lavoratore, posto in cassa integrazione o in fondo di integrazione salariale, percepisce una retribuzione utile per il calcolo del TFR, ha diritto a beneficiare del contributo contrattuale a carico dell'azienda.

I Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro, in genere, stabiliscono che la maturazione dell'accantonamento (così come per i ratei di 13a e di 14a, ferie, permessi retribuiti ecc.) spetti qualora, in un mese, siano stati lavorati e retribuiti almeno 15 giorni (calcolando il mese come da calendario).

Quindi, se la riduzione/sospensione riguarda oltre il 50% della prestazione lavorativa mensile, quel mese **"non conta"** ai fini dell'accantonamento del TFR e, conseguentemente, non compete il contributo contrattuale a carico dell'azienda.

Il lavoratore, che per ragioni personali voglia sospendere il proprio contributo è libero di farlo, previa comunicazione al Fondo pensione per il tramite dell'azienda.

Si precisa, tuttavia, che tale libertà non è diretta conseguenza dell'ammortizzatore sociale.

Infatti, sulla base di quanto stabilito dagli Statuti dei Fondi, *“in costanza di rapporto di lavoro l’aderente ha facoltà di sospendere la contribuzione a proprio carico, con conseguente sospensione dell’obbligo contributivo a carico del datore di lavoro, fermo restando il versamento del Tfr maturando al Fondo. È possibile riattivare la contribuzione in qualsiasi momento”* (art. 8 comma 6 dello Statuto di Fon.Te).

Sulla base di tale previsione il lavoratore potrà decidere volontariamente di sospendere il proprio contributo, e di conseguenza il contributo a carico azienda, pur continuando, comunque, a maturare l’anzianità di iscrizione ai fini delle prestazioni previdenziali complementari, nonostante la propria posizione risenta del minor gettito contributivo.

Resta inteso che la sospensione della contribuzione non permette di richiedere la liquidazione della posizione individuale, che potrà aver luogo solo a seguito della perdita dei requisiti di partecipazione alla forma pensionistica (art. 12 dello Statuto).

Da tutto quanto sopra, essendo la contribuzione libera e volontaria, si deduce che il contributo del lavoratore e di conseguenza del datore di lavoro è sempre dovuto qualora vi sia la base su cui calcolare le quote, a meno di diversa specifica indicazione da parte del lavoratore.

Il Tfr invece, è sempre dovuto. Infatti, l’art. 2120 c.c. prevede che *“In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell’anno per una delle cause di cui all’articolo 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l’integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione (...) l’equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.”*

Ai lavoratori interessati da cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria, il D.Lgs. 252/05 prevede, inoltre, la possibilità di richiedere il riscatto parziale della posizione previdenziale.

Infatti, sulla base dell’articolo 14, comma 2 lett. b del decreto n. 252/2005¹, il riscatto è consentito, nei seguenti casi:

- in presenza di cessazione dell’attività lavorativa preceduta da cassa integrazione guadagni;
- laddove, pur non intervenendo la cessazione del rapporto di lavoro, vi sia cassa integrazione guadagni a zero ore della durata di almeno 12 mesi.
- anche prima dell’avvenuta maturazione del periodo di 12 mesi, ogni qualvolta risulti definito ex-ante il periodo di fruizione della CIG a zero ore e che questo periodo risulti fisato in almeno 12 mesi

¹ Per maggiori approfondimenti si rimanda agli Orientamenti Covip in merito all’art. 14 comma 2 lettera b del D.lgs. 252/05