

L'Inl: la previdenza complementare è una condizione di fruizione delle agevolazioni

Integrativa, bonus in bilico

Incentivi revocati a chi non versa al fondo pensione

Pagina a cura
di DANIELE CIRIOLI

Rischia la revoca delle agevolazioni fruite per i dipendenti iscritti alla previdenza integrativa il datore di lavoro che non abbia regolarmente versato i contributi al fondo pensione. In tal caso, infatti, non ha rispettato gli «altri obblighi di legge» e gli «accordi collettivi», che sono due delle condizioni poste alla fruizione di ogni beneficio, normativo e contributivo. A precisarlo è l'Ispettorato nazionale del lavoro con nota prot. n. 1436/2020, condivisa dal ministero del lavoro (si veda *ItaliaOggi* dello scorso 18 febbraio), illustrando la natura (non retributiva) dei versamenti alla previdenza integrativa. Per l'ispettorato (circolare n. 3/2017), il recupero va limitato ai benefici fruiti sui dipendenti per i quali sussiste l'omissione contributiva, escludendo gli altri benefici fruiti dall'azienda o in relazione ad altri lavoratori.

I principi di fruizione di «tutti» gli incentivi. I chiarimenti toccano, dunque, il principio base per la fruizione di tutti gli incentivi sul lavoro, sia normativi sia contributivi, previsto al comma 1175 dell'art. 1 della legge n. 296/2006. In base a tale norma, a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici «previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva», Durc, «fermi restando gli altri obblighi di legge e il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei

lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Doppio livello delle condizioni. La norma, ha spiegato l'Inl (circolare n. 3/2017 e ribadito nella recente nota n. 1436/2020), stabilisce che, per avere accesso ai benefici (un elenco esemplificativo dei quali è stato fornito dal ministero del lavoro nella nota n. 1677/2016), è «principalmente» necessario il possesso del Durc. L'assenza comporta il divieto di fruizione dei benefici di cui gode l'intera compagine aziendale per tutto il periodo dell'irregolarità (ministero del lavoro, interpello n. 33/2013); solo una volta esaurito tale periodo di non rilascio del Durc, l'impresa può tornare a fruire dei benefici (tutti: normativi e contributivi). In caso di assenza del Durc, in modo particolare, per espressa previsione normativa (art. 8 del decreto 30 gennaio 2015), il godimento dei benefici è precluso per specifici periodi prefissati (allegato A del citato decreto 30 gennaio 2015, si veda la tabella in pagina). Questi periodi di preclusione non possono essere sanati in alcun modo: non si tratta di omissioni contributive (che potrebbero essere regolarizzate mediante la procedura prevista per il Durc negativo nel termine di 15 giorni), ma di violazioni accertate e definitive che vanno a incidere sulla tutela dei lavoratori.

Il secondo livello. Diversa, per l'Inl (circolare n. 3/2017 e ribadito nella recente nota n. 1436/2020), è l'ipotesi di mancato rispetto degli «altri obblighi di legge» e «degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali». Si tratta, cioè, di ulteriore condizione posta a un livello inferiore

a quella del Durc, per cui sono differenti anche le conseguenze scaturenti dall'eventuale accertamento della violazione. In particolare, mentre l'assenza del Durc incide sull'intera compagine aziendale, quindi sulla fruizione di benefici per l'intero periodo di scopertura, le violazioni di legge e/o di contratto («che non abbiano riflessi sulla posizione contributiva») assumono rilevanza limitatamente al lavoratore al quale i benefici si riferiscono ed esclusivamente per una durata pari al periodo in cui si sia protratta la violazione. Peraltro, sono violazioni che non impediscono la fruizione dei benefici se regolarizzate prima dell'avvio di qualsiasi accertamento ispettivo, qualora trattasi di violazioni regolarizzabili.

La previdenza integrativa. E arriviamo ai recenti chiarimenti dell'Inl, a risposta di una richiesta dall'Irl di Milano, relativi al caso specifico di omesso versamento dei contributi ai fondi pensioni da parte di un datore di lavoro per i dipendenti aderenti alla previdenza integrativa. L'Inl spiega, innanzitutto, che la previdenza integrativa (o complementare) è di natura privata con adesione libera e volontaria da parte dei lavoratori. Lo scopo è quello d'integrare la pensione obbligatoria con versamenti ai fondi pensioni o altre forme pensionistiche complementari al fine di riceverne una pensione integrativa di quella pubblica-obbligatoria,



Peso:71%

secondo la disciplina degli accordi collettivi oppure di regolamenti aziendali. Inoltre, l'Inl precisa che il contributo versato dal datore di lavoro ai fondi pensione non è di natura retributiva, ma contributiva (si veda altro servizio in pagina).

Quando gli incentivi sono a rischio. L'adesione del lavoratore a un fondo pensione determina l'insorgenza, per il datore di lavoro, dell'obbligo di contribuzione a favore del fondo pensione prescelto dallo stesso lavoratore (e può essere sia quello aziendale sia un qualsiasi altro fondo). La mancata ottemperanza a tale obbligo contributivo, spiega l'Inl, integra un inadempimento contrattuale del datore di

lavoro che «dopo aver sottoscritto la domanda del lavoratore di adesione a un Fondo di previdenza e aver effettuato le relative trattenute sulla retribuzione dovuta al lavoratore stesso, ometta di versare dette somme in favore del fondo» (tribunale di Roma, sentenza n. 10489/2016). Ne consegue che, al fine di recuperare gli omessi versamenti di contributi e per tutelare la propria posizione, il lavoratore può agire soltanto dinanzi al giudice civile; gli ispettori, invece, nulla possono fare, perché non possono adottare la diffida accertativa, in quanto non prevista dalla relativa disciplina (art. 12 del dlgs n. 124/2004) che fa riferimento solo a «crediti

patrimoniali dei prestatori di lavoro» (nei casi di omesse contribuzioni, il creditore non è il lavoratore, ma il fondo pensione). Tuttavia, gli ispettori possono sanzionare il comportamento del datore di lavoro venendosi a configurare a loro carico, nei casi di omessi pagamenti di contributi a fondo pensione, violazione dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006. Di conseguenza, ciò che l'ispettore può fare è intimare al datore di lavoro trasgressore la revoca con restituzione dei benefici eventualmente fruiti per i lavoratori nei confronti dei

quali non abbia regolarmente versato i contributi alla previdenza integrativa.

— © Riproduzione riservata —

Ciò che l'ispettore può fare è intimare al datore di lavoro trasgressore la revoca con restituzione dei benefici eventualmente fruiti per i lavoratori nei confronti dei quali non abbia regolarmente versato i contributi alla previdenza integrativa

Il fermo incentivi (quando manca il Durc)

Violazione	Durata non regolarità
Rimozione/omissione dolosa di misure di prevenzione	24 mesi
Omicidio colposo per violazione norme di prevenzione	24 mesi
Lesioni personali colpose per violazione norme di prevenzione	18 mesi
Violazioni norme Tu sicurezza	12 mesi
Occupazione stranieri privi di permesso di soggiorno	8 mesi
Occupazione dipendenti senza preventiva «CO»	6 mesi
Violazioni norme su riposi giornalieri e settimanali	3 mesi



Peso:71%