

TI_GERICHTE 34.2017.33 vom 5. November 2018

TI Tribunale d'appello, 2018-11-05, IT

Quelle: https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/ti_gerichte_34.2017.33

FR: TI_GERICHTE 34.2017.33 du 5 novembre 2018

IT: TI_GERICHTE 34.2017.33 del 5 novembre 2018

Erwägungen

E. 1

Con riserva delle eccezioni indicate espressamente nelle disposizioni che seguono, il reddito proveniente da un'attività lucrativa comprende qualsiasi reddito in denaro o in natura conseguito nella Svizzera o all'estero con l'esercizio di un'attività, inclusi i guadagni accessori.

E. 2

Non sono considerati reddito proveniente da un'attività lucrativa: a. il soldo militare, l'indennità di funzione nella protezione civile e le indennità analoghe al saldo nei servizi pubblici antincendio, nei corsi per monitori di giovani tiratori e nei corsi di monitore di "Gioventù e Sport"; b. le prestazioni di assicurazione in caso d'infortunio, malattia o invalidità, eccettuate le indennità giornaliere giusta l'articolo 25 ter LAI e l'art. 29 LAI; c. ... d. ... e. ... f. gli assegni familiari accordati come assegni per i figli, la formazione professionale, l'economia domestica, il matrimonio o la nascita, nell'ambito degli usi locali o professionali; g. le prestazioni per la formazione e il perfezionamento; se versate dal datore di lavoro, sono tuttavia escluse dal reddito da attività lucrativa soltanto se la formazione o il perfezionamento sono strettamente legati all'attività professionale del beneficiario; h. le prestazioni regolamentari di istituzioni di previdenza professionale se il beneficiario può pretenderle personalmente all'insorgenza dell'evento assicurato o allo scioglimento dell'istituzione di previdenza; i. k..." L'art. 7 OAVS inoltre stabilisce che " Il salario determinante per il calcolo dei contributi comprende in particolare: a. il salario a tempo, il salario a fattura (a cottimo) e a premi, comprese le indennità per le ore di lavoro supplementare, per il lavoro notturno e per le supplenze; b. le indennità di residenza e di rincarato; c. le gratificazioni e i premi di fedeltà e di produzione; d. i redditi degli accomandanti derivanti da un rapporto di servizio con la società in accomandita; le partecipazioni dei salariati agli utili, nella misura in cui tali proventi eccedono l'interesse di un capitale eventualmente investito; e. le mance, qualora esse costituiscano un elemento importante della retribuzione del lavoro; f. le prestazioni in natura regolari; g. le provvigioni e le commissioni; h. i tantièmes, le indennità fisse e i gettoni di presenza ai membri dell'amministrazione e degli organi direttivi delle persone giuridiche; i. il reddito dei membri delle autorità federali, cantonali e comunali; k. le sportule e le indennità fisse ricevute da assicurati la cui attività è disciplinata dal diritto pubblico; sono riservate le disposizioni cantonali contrarie; l. le remunerazioni dei liberi docenti e degli altri insegnanti retribuiti in modo analogo; m. le prestazioni dei datori di lavoro per la perdita di salario subita a causa d'infortunio o di malattia; n. le prestazioni eseguite dai datori di lavoro per compensare la perdita di salario subita a causa di servizio militare; o. le indennità di vacanza o per i giorni festivi; p. le prestazioni del datore di lavoro risultanti dall'assunzione del pagamento del contributo dovuto dal salariato all'assicurazione per la vecchiaia, i

superstiti e l'invalidità, all'ordinamento delle indennità di perdita di guadagno e all'assicurazione contro la disoccupazione come pure del pagamento delle imposte. Sono eccettuati i contributi dovuti dal salariato sulle prestazioni speciali uniche che non superano un salario mensile lordo per anno civile, nonché quelli dovuti sui redditi in natura e sui salari globali; q. le prestazioni del datore di lavoro al termine del rapporto di lavoro, per quanto non siano escluse dal salario determinante, conformemente agli art. 8 bis o 8 ter. Le rendite sono convertite in capitale. L'ufficio federale allestisce a tal fine tavole vincolanti." L'art. 8 OAVS (Salario determinante. Eccezioni) esclude invece dal salario determinante taluni elementi, disponendo come segue, : " Non sono compresi nel salario determinante: a. i contributi regolamentari versati dal datore di lavoro a istituti di previdenza che adempiono le condizioni per l'esenzione fiscale conformemente alla LIFD63; b. i contributi versati dal datore lavoro agli assicuratori malattia e infortuni dei loro salariati e alle casse di compensazione per la gestione degli assegni familiari, nella misura in cui tutti i salariati fruiscano dello stesso trattamento; c. le sovvenzioni del datore di lavoro in caso di morte di parenti dei salariati, quelle per i superstiti di questi ultimi, i regali per giubilei dell'azienda, fidanzamento, matrimonio e superamento di esami professionali; d. le prestazioni del datore di lavoro per le spese mediche, farmaceutiche, di ospedale e di cura, nella misura in cui non siano coperte dall'assicurazione obbligatoria delle cure medico-sanitarie (art. 25–31 della LF del 18 mar. 1994 sull'assicurazione malattie, LAMal) e tutti i salariati fruiscano dello stesso trattamento." Il riferimento al concetto di salario secondo l'AVS ha come conseguenza che per la definizione del salario obbligatoriamente assicurato secondo la LPP sono da considerare non solo il salario annuo secondo il contratto di lavoro, ma anche altre prestazioni che secondo la legge sono pure parte integrante dello stesso. Ciò porta nell'ambito della previdenza professionale ad un'estensione del substrato salariale rispetto al concetto di salario secondo il diritto del lavoro (Stauffer, op. cit., n. 563). Secondo la giurisprudenza federale vanno considerati salario determinante, per definizione, tutte le entrate del salariato economicamente in relazione con il rapporto di lavoro. In proposito il TFA ha precisato che è irrilevante il fatto che il rapporto persista o che sia stato sciolto rispettivamente che le prestazioni siano corrisposte in virtù di un'obbligazione oppure a titolo volontario (Stauffer, op. cit, n. 540). Devono essere considerate quale reddito da attività lucrativa sottoposta a imposizione contributiva non soltanto le retribuzioni versate direttamente per un lavoro svolto, bensì di principio anche tutte le indennità o le prestazioni aventi una relazione qualsiasi con il rapporto lavorativo, nella misura in cui esse non siano esonerate dall'imposizione giusta una esplicita disposizione legale (cfr. DTF 116 V 179 consid. 2; 115 V 419; 110 V 231 consid. 2a). La prassi ha, inoltre, precisato che un reddito va considerato tale se esiste un nesso con l'attività svolta da colui che lo percepisce. Se tale nesso esiste non è rilevante se l'assicurato ha percepito il reddito intenzionato a trarne vantaggio oppure no. Non sottostanno per contro all'obbligo contributivo quei redditi che non hanno palesemente nulla a che fare con il salario e meglio non configurano retribuzione per lavoro svolto (Kieser, Bundesgesetz über die Alters-und Hinterlassenenversicherung, Serie: Rechtsprechung des Bundesgerichts zum Sozialversicherungsrecht, Zurigo 1996, p. 40 e giurisprudenza ivi citata; Greber/Duc/Scartazzini, Commentaire des articles 1 à 16 del la loi fédérale sur l'assurance vieillesse et survivants, Basilea e Francoforte 1997, p. 154, 155, 156). Poiché la tredicesima mensilità è chiaramente versata in relazione con il rapporto lavorativo rispettivamente non è esonerata dall'imposizione giusta una esplicita disposizione legale, dev'essere considerata come facente parte del salario determinante AVS. Di conseguenza, della stessa va pure tenuto conto per il calcolo dei contributi della

previdenza professionale (Stauffer, op. cit., n. 567). Chiamato a pronunciarsi sul tema di sapere se per stabilire il salario minimo annuo determinante per l'assoggettamento all'obbligo previdenziale bisogna fondarsi su importi salariali che il ricorrente ha effettivamente percepito oppure su quelli a cui egli ha diritto in base al contratto di lavoro, senza tener conto se sono stati effettivamente versati oppure no, il TFA, in una pronuncia del 4 aprile 2002 ha concluso che solo in caso di rapporti di lavoro di lunga durata in cui il salario concordato non è mai stato contestato e non è stato versato unicamente a causa di insolvenza del datore di lavoro, il salario fissato contrattualmente e non quello effettivamente pagato corrisponde al salario normalmente percepito. Negli altri casi, secondo la giurisprudenza vigente nell'ambito dell'assicurazione disoccupazione (la quale è applicabile per analogia anche nella previdenza professionale considerato come anche l'art. 23 cpv. 1 LADI, analogamente all'art. 7 v. LPP, rinvii per il concetto del guadagno assicurato al salario determinante nel senso della LAVS) per stabilire il guadagno assicurato è determinante il salario effettivamente dovuto e non il salario convenuto nel contratto di lavoro, ciò significa che non ci si può fondare in ogni caso sui salari fissati nel contratto di lavoro poiché vi è il pericolo di accordi abusivi in cui vengono attestati salari fittizi, non realmente percepiti (DTF 128 V 189 consid. 3; 131 V 444 consid. 1.2; cfr. anche SZS 2003 p. 54; cfr. anche Brechbühl, op. cit., all'art. 7 BVG n. 31). Per stabilire il salario assicurato fa dunque di principio stato il salario effettivamente pagato (cfr. l'art. 14 cpv. 1 LAVS) e non il salario convenuto (cfr. Brechbühl, op. cit., all'art.

E. 2.3

Salario (cfr. anche punto 6.9.5)

E. 2.3.1

cifra 4 del Regolamento; le sottolineature sono della redattrice). Al fine di escludere dal salario determinante talune parti della retribuzione versata al dipendente la normativa regolamentare si allinea quindi alla disposizione regolamentare di cui all'art. 3 OPP2, prevedendo la possibilità di fare astrazione di taluni elementi del salario versati solo occasionalmente o saltuariamente. Decisivo appare quindi il carattere non regolare, ma occasionale di un versamento. 2.8.2. Nella fattispecie, come anticipato la convenuta sostiene che a decorrere dal gennaio 2015 le parti avrebbero convenuto una riduzione dell'attività lavorativa dell'attore dal 100% all'80%, con conseguente riduzione salariale. Il dipendente ha tuttavia - incontestatamente - continuato a percepire, per tutto il 2015, un ammontare pari al salario contrattuale versatogli nel 2014 e dovuto per un impiego a tempo pieno, di fr. 8'900.- mensili, come risulta dai conteggi mensili (doc. F). Va ricordato che, come detto, in quel periodo l'assicurato si trovava in malattia e che di conseguenza la datrice di lavoro percepiva dall'assicurazione perdita di guadagno _____ - presso la quale l'attore era e restava assicurato per un impiego a tempo pieno e un salario di fr. 120'700.-- - l'80% del salario assicurato (doc. H; cfr. anche sui certificati di salario, doc. F). Con riferimento alla circostanza - incontestata - che anche per tutto l'anno 2015 la convenuta ha continuato a versare all'attore il salario pieno, come detto la stessa argomenta che la differenza (del 20%) tra il salario corrispondente ad un'attività a tempo pieno e quello dovuto per un lavoro all'80% veniva in realtà versata a titolo di "gratifica", e questo per premiare il dipendente per la lunga e buona collaborazione e in ogni modo nella convinzione che la malattia sarebbe durata per breve tempo. L'attore contesta che sia stata concordata a quella data una riduzione del pensum lavorativo e del salario, ritenuto che una siffatta modifica sarebbe potuta diventare effettiva tutt'al più al rientro dopo la sua malattia.

Ora, il tema - controverso - di sapere se le parti nel gennaio 2015 abbiano effettivamente e validamente concordato una riduzione del pensum lavorativo dal 100% all'80% e, nell'affermativa, con effetto da quale momento, e quindi di conseguenza una riduzione del salario del 20%, può in questa sede anche rimanere aperto. In effetti, a mente di questo Tribunale per la determinazione del salario soggetto a contribuzione LPP deve comunque fare stato il salario effettivamente corrisposto all'attore. In effetti, la differenza del 20% del salario versata all'attore nel 2015 non potrebbe comunque essere considerata un compenso occasionale non rientrante, giusta la normativa legale e regolamentare applicabile, nel salario annuo dichiarato soggetto a contribuzione LPP. In effetti, a prescindere dal fatto che del versamento di una "gratifica" non si trova alcuna menzione nella documentazione agli atti, segnatamente nemmeno nei certificati mensili di salario, il versamento in questione non soddisfa la qualifica di una siffatta prestazione. Secondo l'art. 322d cpv. 1 CO in effetti la gratificazione costituisce una "retribuzione speciale", assegnata dal datore di lavoro in aggiunta al salario, in "determinate occasioni" particolari, "come Natale o la fine dell'esercizio annuale" (art. 322d cpv. 1 OR). Di principio una gratificazione viene del resto versata alla fine di un anno e non regolarmente ogni mese. Secondo la dottrina il pagamento di importi determinati, versati a un lavoratore senza alcuna riserva, come ad esempio la tredicesima mensilità, i supplementi fissi d'autunno o di fine anno, le indennità di arricchimento sono giuridicamente da considerare come salario e devono quindi essere trattati come tali (Pierre Engel, *Contrats de droit suisse*, Berna 2000, p. 316). In generale, i versamenti particolari versati al dipendente, di importo prefissato e sui quali il lavoratore ha un diritto vengono considerati dalla giurisprudenza salario (Steiff/von Kaenel/Rudolph, *Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 31§9-362 OR*, 2012, n. 3 all'art. 322d; cfr. anche DTF 129 III 278 consid. 2). In effetti, secondo il TF l'attribuzione di una gratificazione deve di principio dipendere in una certa misura dalla volontà e dall'apprezzamento del datore di lavoro, ritenuto che un importo stabilito in anticipo e in modo fisso non costituisce una gratificazione, ma va considerato salario; deve in altre parole in ogni modo esistere un carattere di prestazione speciale (DTF 136 III 313 consid. 2; 129 III 276 consid. 2; cfr. anche Steiff/von Kaenel/Rudolph, op. cit., n. 9 all'art. 322d). Secondo la dottrina e la giurisprudenza da una gratificazione, la quale, come detto, costituisce in ogni modo di principio salario determinante ai sensi dell'AVS (Brechtbühl, op. cit., all'art. 7 BVG n. 43segg), può essere fatta astrazione nel calcolo del salario annuale determinante per la previdenza professionale obbligatoria soltanto quando essa non ha un carattere "regolare", poichè in tal caso va considerata parte integrante del salario e, quindi, imputata al salario annuale determinante per la previdenza professionale (Brechtbühl, op. cit., all'art. 7 BVG n. 45, Vetter-Schreiber, op. cit., all'art. 3 OPP2 n. 2). Può quindi essere segnatamente considerata un elemento occasionale del salario, esclusa come tale dal salario soggetto a contributi, una gratificazione che viene versata solo occasionalmente e a dipendenza dell'andamento degli affari: in effetti sulla stessa non esiste una pretesa giuridica, essa viene versata solo volontariamente e il relativo importo non è fissato in anticipo (Stauffer, op. cit., n. 567). Determinante è quindi il criterio dell'"occasionalità", condizione che peraltro per la dottrina fa segnatamente difetto anche nel caso in cui la gratificazione viene versata (regolarmente) una volta all'anno per almeno tre anni consecutivi senza riserve, poichè in questo caso diventa una parte costitutiva del salario soggetto alla LPP (Vetter-Schreiber, op. cit., all'art. 8 BVG n. 2). In ogni modo, sulla questione di sapere se è possibile fare astrazione dalle gratificazioni nel calcolo del salario annuale determinante per la previdenza professionale obbligatoria, va detto che il fatto che una prestazione sia qualificata come

gratificazione o che esista un diritto soggettivo non gioca alcun ruolo. Il solo criterio determinante è il carattere regolare o non regolare di questa prestazione: se la stessa ha un carattere regolare, in quanto parte integrante del salario, deve essere imputata al salario annuale determinante per la previdenza professionale (Brechtbühl, op. cit., all'art. 7 BVG n. 45). Nel caso concreto la parte di 20% del salario che la convenuta vorrebbe qualificare come gratificazione non soggetta a contributi LPP è stata incontestatamente versata ininterrottamente, ogni mese, dal mese di gennaio al mese di ottobre 2015 inclusi. L'importo risulta chiaramente essere stato fissato in anticipo e non avrebbe subito alcuna modifica, non dipendendo lo stesso dall'andamento degli affari, dal verificarsi di alcuna circostanza particolare o da altre evenienze non determinabili in anticipo. Tutto ben considerato quindi, la regolarità e le altre circostanze del versamento in questione escludono il criterio - determinante per poter considerare la prestazione una gratificazione non soggetta a contributi LPP - dell'occasionalità. Come tale va quindi di principio considerata come parte integrante del salario versato all'attore anche ai fini della LPP. Del resto anche la circostanza che l'importo stesso corrispondesse esattamente al 20% mancante del salario e che tale parte non sia stata menzionata separatamente nei certificati di salario, ossia in modo distinto dal salario vero e proprio (contrariamente ai fr. 7'000.- nel 2014 e ai fr. 5'000.- nel 2015 versati a titolo di "gratifica", cfr. doc. B, C F), suscitano ulteriormente la sensazione che nella realtà nulla sia mutato, successivamente al mese di gennaio 2015, quanto al versamento del salario dell'attore. Tale parte del versamento, non certo irrilevante costituendo addirittura un quinto del salario mensile, era quindi da considerare costitutiva della retribuzione versata al dipendente sulla base del contratto di lavoro con la CV 1. Questa conclusione si giustifica anche alla luce e in applicazione della normativa regolamentare applicabile in concreto. Sia nuovamente ricordato che nella previdenza sovraobbligatoria il salario annuale soggetto a contribuzione si calcola secondo le disposizioni regolamentari dell'istituto di previdenza, in assenza delle quali fa stato il salario giusta l'AVS. Una deroga da questa definizione deve comunque risultare in maniera sufficientemente chiara dal regolamento (Brechtbühl, op. cit., all'art. 7 BVG n. 47; STF B 120/06 del 10 marzo 2008). In effetti, nella specie, tale versamento, che come detto è stato effettuato con regolarità tutti i mesi dell'anno 2015, parrebbe costituire tutt'al più una retribuzione "versata regolarmente" rispettivamente una "componente accessoria della retribuzione garantita per contratto o versata regolarmente che rientra nel salario AVS determinante" ai sensi dell'art. 2.3.1 cifra 3 del regolamento. Non è per contro possibile ricondurre il versamento in questione ad una delle categorie di "compensi versati solo occasionalmente" ai sensi della cifra 4 del medesimo art. 2.3.1. Trattasi a non averne dubbio, se non di salario a tutti gli effetti, quantomeno di una parte integrante del salario versato al lavoratore che, come tale, va quindi imputata al salario annuale determinante per la previdenza professionale (Brechtbühl, op. cit., all'art. 7 BVG n. 45). A ulteriore conferma delle predette conclusioni occorre anche rilevare che, come anticipato, risulta che nel 2014 l'assicurato, oltre al salario annuale convenuto di fr. 115'700.- versato in 13 mensilità di fr. 8'900.- cadauna, aveva percepito anche una gratifica di fr. 7'000 versatagli una tantum (doc. B; cfr. anche doc. C). Nel 2015 gli è pure stata versata, separatamente e con indicazione del tutto distinta sul conteggio salariale mensile, una gratifica di fr. 5'000.-- (cfr. doc. B e doc. F). Tali importi, che figurano giustamente compresi nel salario annuo nel certificato di salario annuale (doc. B), non sono stati annunciati alla fondazione LPP e non fanno parte del salario assicurato LPP. In questo caso correttamente, costituendo essi importi versati una tantum, una volta all'anno, e a titolo occasionale e per una circostanza particolare in

aggiunta al salario. Del resto sia sottolineato che nel certificato di salario per il mese di ottobre 2015 (l'ultimo mese del rapporto di lavoro tra le parti), figurano oltre alla posizione " salario mensile " (fr. 8'900) quella di " tredicesima " (fr. 7'416.65) e quella di " gratifica " (fr. 5'000) (doc. F). Ci si può legittimamente chiedere se la tesi sostenuta in questa sede dalla convenuta non sia in qualche modo quantomeno messa in discussione da tale certificato. Lo stesso dimostra in effetti che la datrice di lavoro fosse ben consapevole della diversa qualifica da dare ai diversi versamenti ai dipendenti, distinguendo chiaramente tra " Salario mensile ", " Tredicesima " e " Gratifica ". Quindi, qualora essa avesse effettivamente voluto corrispondere all'attore un ammontare di natura diversa da quella di " Salario mensile ", è ragionevole pensare che l'avrebbe indicato correttamente anche nei conteggi salariali redatti alla sua attenzione. Tutto ben considerato quindi, a mente del TCA, a prescindere dalle reali ed effettive intenzioni delle parti, anche volendo per ipotesi ammettere, come sostiene la convenuta, che essa volesse in qualche modo usare un trattamento di favore nei confronti dell'attore, facendogli una "cortesia", ciò non muta al fatto che l'importo in questione sia da considerare come una parte del salario convenuto e sempre fino a quel punto versato. Una diversa conclusione risulterebbe del resto in urto con la genesi dell'art. 7 cpv. 2 LPP, che stabilisce che viene tenuto di principio conto per la LPP del salario determinante giusta la LAVS, essendo consentite deroghe solo in ragione di elementi di retribuzione irregolari o di natura eccezionale, e questo al fine di assicurare che il salario imputabile presenti il grado di stabilità indispensabile al buon funzionamento del sistema del secondo pilastro (Brechtbühl, op. cit., all'art. 7 BVG n. 36 con riferimento al Messaggio del Consiglio Federale relativo alla LPP, FF 128 I 221segg). Del resto, come è stato dianzi esposto, secondo la dottrina e la giurisprudenza, l'ammissibilità della non considerazione di elementi del reddito per il salario imputabile ai fini della LPP deve essere apprezzata in modo restrittivo (Brechtbühl, op. cit., all'art. 7 BVG n. 36). A non averne dubbio il versamento del 20% del salario nella fattispecie, comunque lo si voglia definire e a prescindere dagli accordi tra le parti che possono essere stati conclusi, rispettivamente di come esse abbiano interpretato le discussioni tenutesi in gennaio 2015, non ha le caratteristiche per venir considerato un " elemento occasionale del salario ", " una retribuzione speciale per determinate occasioni " ai sensi dell'art. 322d CO, suscettibile di poter venire esclusa dal salario determinante LPP giusta il regolamento, che cita compensi versati " solo occasionalmente " o " saltuariamente ", analogamente, per esempio, ai premi di fedeltà, alle gratifiche annuali in base alle cifre d'affari raggiunte, ai regali d'anzianità, ai supplementi per i lavori in squadra, ai supplementi per lavoro supplementare domenicale, ai regali per il Natale o la fine dell'esercizio annuale (cfr. anche l'art. 2.3.1 cifra 4 del Regolamento citato sopra al consid. 2.8.1). Trattasi nei casi enumerati di prestazioni la cui natura eccezionale e occasionale, non predefinita in anticipo, e il cui ammontare certamente inferiore alla quota salariale - tutt'altro che irrilevante - in discussione in questa sede, manifestamente ben evidenziano la diversa considerazione ai fini della definizione del salario soggetto alla LPP. A ragione pertanto l'attore pretende che la parte salariale equivalente alla differenza del 20% sul salario di fr. 115'700.--, pari a fr. 23'140.--, venga considerata come facente parte non solo del salario determinante AVS, ma anche del salario annuale lordo determinate per la previdenza professionale, non potendo venir esclusa dall'obbligo assicurativo giusta la LPP, né in forza della legge e neppure del regolamento.

2.9. Da queste conclusioni non è possibile discostarsi sulla base delle allegazioni della convenuta, le quali si riferiscono peraltro per lo più alla questione, non decisiva in questo contesto, di sapere se e nell'affermativa con quali modalità e a far tempo da quale data le

parti abbiano pattuito una diminuzione del pensum lavorativo dell'attore. Innanzitutto evidentemente la convenuta non può appellarsi all'attestato di previdenza emesso dalla Fondazione _____ in data 9 febbraio 2015, che riporta un salario assicurato di fr. 92'560, considerato come lo stesso sia stato redatto sulla base dei dati forniti dalla CV 1 medesima (doc. 6). Del resto, la comunicazione del salario annuo da registrare per l'attore di fr. 92'560, unitamente alla lista dei salari 2015 inviata dalla datrice di lavoro all'istituto di previdenza nel febbraio 2015, anche volendo considerarla avvenuta nella convinzione che l'assicurato riprendesse la capacità lavorativa piena, sarebbe in ogni modo stata da correggere alla luce dell'evoluzione della malattia per l'assicurato che, come noto, non ha più potuto far ritorno al lavoro. Risulta poi irrilevante in questa sede il fatto, addotto dalla convenuta, che l'attore non abbia nulla eccepiuto al ricevimento del certificato assicurativo dell'istituto di previdenza nel febbraio 2015, certificato che menzionava la riduzione del pensum lavorativo all'80% (doc. 6 e doc. E) rispettivamente che non si sia chiesto come mai egli ricevesse il salario al 100% malgrado una trattenuta LPP calcolata su un salario all'80%. In proposito va in ogni modo detto che, come anticipato al consid. 2.4, un salario assicurato alla previdenza professionale che non è conforme alla legge o al regolamento è in ogni caso da correggere, anche se è stato versato per un certo periodo. Una successiva correzione del salario assicurato deve avvenire anche quando alla persona assicurata è stato indicato il salario annuo errato sul certificato assicurativo e lei non abbia reclamato. In effetti, un'applicazione errata delle norme regolamentari (o di legge) non viene sanata dal fatto che la persona assicurata non reagisce ad una informazione che le viene fornita. Inoltre, la semplice attestazione dell'istituto di previdenza, che ha solo carattere informativo, non può venir qualificata come offerta a non applicare correttamente le norme regolamentari (STF B 58/00 consid. 3 del 30 aprile 2002; cfr. anche Vetter-Schreiber, op. cit., all'art. 8 BVG n. 2). Nella fattispecie, stante, per i motivi esposti ai considerandi che precedono, la necessità di considerare anche la parte salariale equivalente alla differenza del 20% sul salario di fr. 115'700.-, come facente parte del salario determinate per la previdenza professionale, la mancata reazione dell'assicurato al ricevimento del certificato assicurativo non ha rilevanza alcuna. Né permettono di modificare queste conclusioni nemmeno determinate affermazioni dell'attore espresse durante l'istruttoria civile, giacché nulla mutano alla necessità di procedere alla correzione dell'effettivo salario assicurato. Sia peraltro solo osservato che il convenuto ha in ogni modo reagito, segnalando alla datrice di lavoro la necessità di una correzione, allorquando nel giugno 2015 ha preso conoscenza della discrepanza tra il salario da lui effettivamente percepito e quello indicato sull'attestato di previdenza. Del resto già si è detto che non ha rilevanza la questione di sapere se e nell'affermativa con effetto a partire da quale data le parti avessero convenuto una riduzione del pensum lavorativo all'80%. Determinante nella specie è in effetti, come detto, il salario effettivamente versato all'assicurato. Sia solo in questa sede rilevato che a mente di questo Tribunale appare quantomeno improbabile che l'attore avesse effettivamente inteso concordare una riduzione del pensum lavorativo e, quindi, di salario, proprio in un momento in cui egli già si trovava in incapacità lavorativa a motivo di una problematica psichica di evoluzione imprevedibile. Del resto quantomeno singolare è il fatto che tale riduzione sia quindi stata messa in atto proprio nel momento in cui l'attore era passato da un'inabilità lavorativa parziale a una totale. Una simile ipotesi urta contro il più elementare buon senso, considerato peraltro come in ogni modo il lavoratore durante la malattia avesse il diritto di ricevere il salario pieno e la datrice di lavoro quello di percepire le indennità giornaliere dall'assicurazione perdita guadagno. Appare francamente più ragionevole

ipotizzare che la riduzione dell'attività lavorativa, ipotesi che l'attore stesso ammette di aver preso in considerazione, doveva tutt'al più diventare attiva nel momento in cui egli avesse ripreso a lavorare a tempo pieno. 2.10. Alla luce di quanto precede, questo TCA, richiamato il principio dianzi enunciato per cui in linea di massima il guadagno soggetto a contributi in materia di previdenza professionale è definito in funzione del guadagno effettivamente realizzato dall'assicurato, ritiene che nella specie il salario assicurato per la previdenza professionale di AT 1 nel 2015 vada fissato nei fr. 8'900.- mensili da lui effettivamente percepiti. Ne discende quindi che il datore di lavoro a torto non ha incluso una parte (il 20%) del salario versato al proprio dipendente nel guadagno determinante ai fini LPP e non ha di conseguenza versato tutti i contributi previdenziali da lui dovuti per l'attore per l'anno 2015 conformemente alle sopra richiamate disposizioni legali e regolamentari. Per quanto precede, il guadagno assicurato annuo per la previdenza professionale dell'attore per il 2015 ammonta all'importo già annunciato per l'anno 2014 e, quindi, a fr. 115'700.--. Con riferimento al fatto che l'assicurato durante il 2015 sia stato sostanzialmente in malattia, come è stato esposto (cfr. consid. 2.4), giusta l'art. 8 cpv. 3 LPP, se nell'anno di riferimento l'interessato non ha fruito completamente della sua capacità di guadagno a causa di malattia, infortunio o per altri motivi analoghi, il salario coordinato vigente continua ad essere valido fintanto che sussiste l'obbligo del datore di lavoro di continuare a pagare il salario. In altre parole, in queste eventualità, il salario assicurato è calcolato in base a un salario corrispondente a una capacità di guadagno completa (cfr. analogamente l'art. 2.3.3 cifra 3 del Regolamento). Ne consegue che, in accoglimento della petizione, la ditta CV 1 è tenuta ad annunciare alla Fondazione _____ per il 2015 un salario annuo lordo di fr. 115'700.-. Di conseguenza è tenuta a versare i contributi previdenziali dovuti per il proprio ex dipendente AT 1 per il periodo da gennaio a ottobre 2015 determinati sulla base di tale salario annuo di fr. 115'700.-. Resta riservato il recupero da parte della datrice di lavoro della parte dei contributi a carico dell'attore.

E. 2.3.2

Salario annuo assicurato 1 Il salario annuo assicurato viene fissato nelle DRP; esso non deve superare il salario annuo AVS ed è limitato a dieci volte il limite LPP (=

E. 2.3.3

Modifiche salariali 1 Ogni anno, alla data di riferimento, le prestazioni previdenziali e i contributi vengono adeguati ai salari presuntivi all'inizio dell'anno assicurativo. Le modifiche salariali sostanziali di almeno il 20% nel corso dell'anno si applicano a partire dalla data di efficacia. 2 Le modifiche salariali retroattive vengono prese in considerazione solamente per l'anno in corso dietro presentazione dei relativi documenti probatori. 3 Se il salario annuo dichiarato diminuisce temporaneamente in seguito a malattia, infortunio, disoccupazione, maternità o altre ragioni simili, il salario annuo dichiarato fino a quel momento resta in vigore almeno finché dura l'obbligo di trattamento economico da parte del datore di lavoro ai sensi dell'articolo 324a CO oppure finché dura un congedo di maternità di cui all'articolo 329f CO. L'assicurato può tuttavia richiedere la riduzione del salario annuo assicurato. 4 In caso di sospetto di dichiarazione fraudolenta di salari assicurati fittizi significativamente divergenti, senza valida giustificazione, dal salario AVS, la fondazione collettiva ha diritto di effettuare le opportune correzioni." Il regolamento dispone quindi il principio che il salario annuale è determinante per il calcolo del salario assicurato. Inoltre in linea di massima il salario determinante dal punto di vista della previdenza professionale è quello determinante ai sensi dell'AVS, conformemente all'art. 7 cpv. 2 LPP. Per quanto

riguarda lo stipendio determinante, non è in effetti prevista alcuna particolare deroga alla nozione di salario determinante secondo la LAVS. Il salario assicurato corrisponde in sostanza al salario annuo dichiarato dal datore di lavoro, comprendente in linea di principio “ tutte le retribuzioni corrisposte regolarmente per la prestazione di un'attività lavorativa come anche eventuali bonus garantiti per contratto o versati regolarmente come anche le retribuzioni per ore di lavoro straordinario (...) già concordate con la persona assicurata all'inizio dell'anno assicurativo come anche altre componenti accessorie della retribuzione garantite per contratto o versate regolarmente che rientrano nel salario AVS determinante.” (art. 2.3.1 cifra 3 del Regolamento) . Vengono per contro esclusi dal salario annuo dichiarato “ eventuali compensi versati solo occasionalmente, in particolare premi per anzianità di servizio e compensi analoghi come anche eventuali bonus non garantiti per contratto o versati solo saltuariamente come anche eventuali retribuzioni per ore di lavoro straordinario non concordate in precedenza o prestate solo con frequenza saltuaria come anche altre componenti accessorie della retribuzione non garantite per contratto o versate solo occasionalmente” (art.

E. 2.8

2.8.1. Ricordato come la LPP prevede delle disposizioni minime (art. 6 LPP), a cui non si può derogare a sfavore dell'assicurato, l'art. 49 LPP prevede che “n ell'ambito della presente legge, gli istituti di previdenza possono strutturare liberamente le prestazioni, il finanziamento di queste e l'organizzazione” (cpv. 1), ritenuto che, giusta il cpv. 2, se un istituto di previdenza concede prestazioni superiori a quelle minime, alla previdenza più estesa s'applicano soltanto le disposizioni concernenti una serie di ambiti espressamente elencati alle cifre 1-26, fra i quali, per quanto di rilievo nella fattispecie, “ la definizione e i principi della previdenza professionale e del salario o reddito assicurabile (art. 1, 33 a e 33 b)” (cifra 1 dell'art. 49 cpv. 2 LPP). Secondo l'art. 50 cpv. 1 LPP inoltre gli istituti di previdenza emanano, tra l'altro, disposizioni sulle prestazioni, l'organizzazione, l'amministrazione e il finanziamento, il controllo, il rapporto con i datori di lavoro, gli assicurati e gli aventi diritto. Nella fattispecie il Regolamento della Fondazione _____ (in seguito: Fondazi per la versione integrale) , prevede per quanto riguarda il salario determinante la seguente normativa: " (...)

E. 2.11

La presente procedura è gratuita (art. 73 cpv. 2 LPP in relazione all'art. 20 cpv. 1 Lptca). L'attore, vittorioso in causa e patrocinato dal suo legale, ha diritto all'importo di fr. 2'000.- per ripetibili.

E. 7

Sono fatte salve le disposizioni connesse alla 6^a revisione AI, primo pacchetto di misure, in vigore dal 1° gennaio 2012 di cui all'allegato 8.

E. 8

Il salario che l'assicurato percepisce presso un altro datore di lavoro non rientra nel conteggio ai fini dell'assicurazione di cui al presente regolamento previdenziale.

E. 9

Qualora il salario AVS superi il limite LPP, è possibile richiedere che la retribuzione degli straordinari e i bonus garantiti per contratto o versati regolarmente vengano assicurati separatamente al di fuori della fondazione. Nel caso venga stipulata un'assicurazione

separata, dal salario annuo dichiarato di cui al cpv. 3 vanno escluse le componenti di cui al cpv. 4.

E. 10

x 300% della rendita di vecchiaia massima AVS). 2 Se l'assicurato intrattiene più rapporti previdenziali e se la somma di tutti i salari e redditi soggetti all'AVS supera il decuplo del limite LPP, il salario assicurato presso la fondazione viene proporzionalmente ridotto in modo che il totale di tutti i salari e redditi assicurati in tutti i rapporti previdenziali non superi il decuplo del limite LPP. 3 Se previsto dalle DRP valide per l'istituto di previdenza del datore di lavoro, per gli assicurati che svolgono un lavoro a tempo parziale l'importo di coordinamento viene adeguato sulla base del grado di occupazione. 4 Per gli assicurati parzialmente invalidi, i limiti fissati nelle DRP saranno opportunamente adeguati al grado di invalidità scaglionato ai sensi del punto 4.3.1 cpv. 4. 5 Se le DRP concernenti la cassa di previdenza del datore di lavoro prevedono la possibilità di un "mantenimento della previdenza al livello del precedente guadagno assicurato" e la volontà di esercitare tale opzione viene esplicitamente espressa da assicurati in possesso della piena capacità lavorativa e il cui salario AVS abbia subito dopo il 58° anno di età una riduzione non superiore al 50%, il salario assicurato viene mantenuto al livello precedente fino al raggiungimento dell'età pensionabile ordinaria. Tale mantenimento è ammesso a condizione che gli assicurati siano pienamente abili al lavoro per il grado di occupazione assicurato precedente alla riduzione e non percepiscano alcuna prestazione di vecchiaia. La richiesta deve essere formulata mediante apposito modulo da presentare al datore di lavoro per inoltrare alla fondazione. Gli assicurati devono rispondere alle domande del modulo in modo completo o veritiero; in caso contrario trova applicazione quanto disposto dal punto 3.4 cpv. 3. Il datore di lavoro dichiara quindi il precedente livello di reddito assicurato come quello da assicurare fino al raggiungimento dell'età pensionabile ordinaria. 6 Sono fatte salve le disposizioni connesse alla 6^a revisione AI, primo pacchetto di misure, in vigore dal 1° gennaio 2012 di cui all'allegato 8.

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.