

## A gentile richiesta Giorni festivi e pagamento del salario

“Secondo la legge, al lavoratore devono essere pagati i giorni festivi oppure si tratta solo di giornate in cui si deve concedere del tempo libero? Come vanno inoltre trattati i giorni festivi nel contratto di lavoro a tempo parziale con salario orario?”

La gestione contrattuale dei giorni festivi, sia per il tempo libero sia per l'eventuale diritto al salario, è regolata specificatamente dalla legge: infatti la Legge sul lavoro prevede che il lavoro domenicale e nei giorni festivi parificati alla domenica è di principio vietato ed è quindi soggetto ad autorizzazione (art. 20a LL). A livello federale è indicato che il 1° agosto è considerato giorno festivo parificato alla domenica, mentre gli altri giorni festivi sono regolati dalle leggi cantonali. Nel Cantone Ticino l'art. 6 della Legge cantonale di applicazione della legge sul lavoro indica quali sono i giorni festivi cantonali, distinguendoli tra giorni parificati alla domenica e giorni che non vi sono parificati. I giorni parificati alla domenica sono Capodanno, Epifania, Lunedì di Pasqua, Ascensione, Assunzione, Ognissanti, Natale e Santo Stefano; i giorni festivi non parificati alla domenica sono San Giuseppe, 1° Maggio, Lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo e l'Immacolata. Tale differenza è importante poiché i giorni festivi parificati alla domenica nel contratto di lavoro sono trattati come è previsto dalla Legge sul lavoro, ovvero danno diritto al giorno libero e retribuito, non dovendo

quindi essere recuperati con lavoro o fare oggetti di deduzioni salariali. Per questo motivo sono anche usualmente chiamati “feste pagate”. Al contrario, i giorni festivi cantonali non parificati alla domenica, sono giorni per i quali usualmente (ma non obbligatoriamente) il lavoratore non viene occupato, ma che non danno diritto al salario: a dipendenza del regime contrattuale concordato, il lavoratore che non viene occupato in quei giorni può essere tenuto a recuperare il lavoro perso o a vedersi dedurre il salario per il giorno che non ha lavorato. Per quanto riguarda la retribuzione dei giorni festivi parificati alla domenica, il lavoratore ha diritto al tempo libero e nel contempo al pagamento del relativo salario. Per i contratti di lavoro con salario mensile, i giorni festivi (parificati alla domenica) sono quindi compresi nel salario che mensilmente (senza decurtazioni) viene corrisposto al lavoratore. Nei contratti di lavoro con salario orario, il giorno festivo retribuito porta a considerarlo come se il lavoratore avesse lavorato, imputandogli pertanto le ore di lavoro che avrebbe ordinariamente svolto quel giorno se avesse lavorato, ore che vanno poi evidentemente anche considerate per la determinazione del salario. La prassi nel tempo si è sviluppata, in particolare per i contratti di lavoro a tempo parziale con salario orario, che sono connotati dalla fluttuazione delle ore di lavoro, prevedendo il pagamento dei giorni festivi parificati alla domenica attraverso un'indennità

supplementare calcolata sul salario orario delle ore lavorate. Tale indennizzo del salario dei giorni festivi è spesso anche codificato nei contratti collettivi di lavoro e, tenuto conto del 1° agosto e degli otto giorni festivi cantonali parificati alla domenica, viene prevista un'indennità aggiuntiva del 3.6% sul salario orario del lavoratore. Contrattualmente è possibile prevedere la retribuzione puntuale dei giorni festivi parificati alla domenica che ricadono nella pianificazione del lavoro del dipendente, senza pertanto prevedere un'indennità salariale generalizzata. In tal caso verranno pagati al lavoratore, di volta in volta, solo quei giorni festivi di cui effettivamente ha beneficiato in un determinato periodo. Di conseguenza, se la mutevole pianificazione del lavoro di un lavoratore impiegato a tempo parziale non prevede la sua occupazione in giorni festivi (parificati alla domenica), egli non avrà diritto ad alcun salario (né giorno libero) per quei giorni, poiché non erano giorni di lavoro. Sono evidentemente riservate le particolari disposizioni contenute in un eventuale CCL o in un CNL cui il datore di lavoro e il lavoratore sono assoggettati.

Costantino Delogu, avvocato,  
esperto in diritto del lavoro

*Il salario - principi generali: Manuale 3.2.1.1*  
*Pause, riposo e tempo libero: Manuale 3.2.2.3*  
*Congedi: Manuale 3.2.4.4*

## Giurisprudenza

**Contratto di lavoro / divieto di concorrenza.**  
*Sentenza del Tribunale Federale del 20 Luglio 2021 (TF 4A\_109/2021).*

A. è stato assunto da B. SA il 28 gennaio 2009 e il suo contratto di lavoro prevedeva una clausola di divieto di concorrenza che vietava al collaboratore di poter intraprendere un'attività lavorativa dipendente o indipendente nello stesso settore per 12 mesi dopo la cessazione del rapporto di lavoro, in diversi cantoni della Svizzera (art. 340a CO). In caso di violazione della clausola era prevista una pena convenzionale e la facoltà di chiedere la cessazione dell'attività concorrente (art. 340b CO). Il rapporto di lavoro è stato disdetto dal lavoratore per la fine di maggio 2016 e dal 1° giugno 2016 A. ha iniziato a lavorare per la concorrenza. B. SA ha quindi fatto valere la clausola del divieto di concorrenza chiedendo il pagamento della pena convenzionale e la cessazione dell'attività concorrente da parte di A., richiesta alla quale il lavoratore si è opposto sostenendo che la clausola del divieto di concorrenza era decaduta in virtù del comportamento assunto dal datore di lavoro (art. 340c cpv. 2 CO – motivo giustificato imputabile al datore di lavoro). Per far valere tale opposizione, il comportamento del datore di lavoro deve essere la causa diretta della disdetta data dal lavoratore e tra

questi due eventi non deve trascorrere troppo tempo (nesso di causalità). A. ha sostenuto che le sue dimissioni erano dettate da motivi riconducibili al datore di lavoro, e meglio l'introduzione di un modello di retribuzione (a provvigione) che aveva ridotto il salario, la riduzione retroattiva delle spese e la visione in segreto da parte del datore di lavoro delle cartelle informatiche di lavoro del dipendente. Il Tribunale Federale ha confermato il giudizio dell'autorità inferiore che ha respinto queste affermazioni in quanto ha ritenuto che A. non aveva dimostrato le sue motivazioni, ritenendole per di più dei meri pretesti per inoltrare la disdetta del rapporto di lavoro. Secondo il Tribunale il motivo del licenziamento era da ricondursi all'attività concorrenziale che A. ha svolto a partire dal 1° giugno 2016, visto che è stato direttamente coinvolto nella creazione della nuova società concorrente, è stato regolarmente in contatto con il presidente del CdA della società concorrente, ha contribuito alla redazione delle condizioni generali della vendita e della fornitura, ha aiutato a progettare il sito web ed a registrare il dominio internet, così come ha contribuito a creare dei moduli standard per la società concorrente. Tali attività non possono essere considerate dei semplici favori. Inoltre, A. si era spedito diversi documenti di B. SA sull'indirizzo di

posta elettronica privata contenenti informazioni di carattere riservato e confidenziale di B. SA (certificati di salari, conferme d'impiego, lettere di motivazione e curricula vitae dei dipendenti temporanei di B. SA, ...). Per tutti questi motivi il TF ha ritenuto che A. era strettamente coinvolto nella creazione della società concorrente e che di conseguenza la clausola del divieto di concorrenza era valida, venendo meno il motivo di disdetta imputabile al datore di lavoro.

Avv. Ryan Lehmann, Studio legale e notarile  
Avv. Rosella Chiesa Lehmann

*La tutela dell'attività economica e della clientela del datore di lavoro: Manuale 3.1.7*

### IMPRESSUM

Newsletter **Lavoro** è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato**.  
Editore: Boss Editore SA  
Resp. Newsletter: Gian Luigi Trucco  
Hanno collaborato: Régis Dubied, Roberto Russi, Marzio Zappa, Costantino Delogu, Ryan Lehmann  
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano  
tel. +41(0)91 600 93 03  
Amministrazione: info@boss-editore.ch  
© www.boss-editore.ch

# BOSS NEWSLETTER LAVORO

## Editoriale

Il rapporto fra imprese e mondo assicurativo è complesso ed in continuo divenire.

Per citare alcuni temi, vi è la valutazione dei rischi da coprire, o da non coprire accantonando gli opportuni fondi di riserva, la scelta delle controparti, la gestione amministrativa, compresa quella delle eventuali liquidazioni di sinistri, ed altro ancora.

Vi è poi il panorama previdenziale in trasformazione parallelamente all'evoluzione del mercato del lavoro, con situazioni di precarietà, part time, pensionamenti anticipati, lavoro interinale ed altre dinamiche che fanno ormai parte della nuova realtà.

Emergono da tutto questo delle tendenze interessanti per l'impresa: prestazioni previdenziali superiori ai minimi di legge diventano anche fringe benefits che possono rendere più attraente l'azienda stessa, soprattutto per profili professionali di non facile reperibilità sul mercato. Avanzano rischi importanti, ad esempio nell'area cyber e nella protezione dei dati, con possibili pesanti conseguenze di ordine legale ed economico.

Tutto questo impone il rispetto rigoroso di accorgimenti, procedure, regolamenti, oltre ovviamente alla mappatura dei rischi stessi per la quale l'intervento di specialisti appare determinante.

Ma è all'interno dell'azienda stessa, quale che sia la sua dimensione ed il settore in cui opera che va introdotta la cultura del risk management e designate persone in grado di gestire questo complesso ambito in parallelo con le istituzioni esterne, siano esse compagnie di assicurazione, broker o consulenti.

Gian Luigi Trucco

### All'interno:

- La scelta di una previdenza che cambia
- A gentile richiesta / Giorni festivi e pagamento del salario
- Giurisprudenza / Contratto di lavoro / divieto di concorrenza

## Aziende ed assicurazioni

### Come gestire un risk management efficace

*Intervista a Régis Dubied, Amministratore Delegato di Assidu Insurance Consulting*

**Partiamo da quelle forme di assicurazione che sono un vantaggio per il dipendente, una sorta di fringe benefit, ed un risparmio per l'azienda. Come si orientano le imprese in questo senso?**

Per alcune queste scelte, ad esempio nell'ambito dell'assicurazione malattia, infortunio, perdita di guadagno, sono considerate all'interno del CCL, in altri casi sono volontarie. Naturalmente l'ambito dove le differenze sono maggiori è quello del fondo pensione, in termini di ripartizione dei contributi previdenziali. Lì, in termini di benefici, vi è molto da fare in quanto molte aziende si fermano ai minimi di legge, ma non sono molte quelle che vanno a colmare lacune legate ad esempio al lavoro a tempo parziale.

**Questo è un tema di attualità, come le altre evoluzioni del mercato del lavoro.**

**Che implicazioni pone e come viene affrontato dalle imprese?**

La novità è che, nel campo della previdenza, si permette al dipendente di lavorare per più datori di lavoro, anche frazionando le giornate, ed anche fra lavoro in azienda ed home working. Il problema si pone quando le due imprese nel loro contratto non prevedono la situazione specifica per cui, visti i minimi salariali per aprire un secondo pilastro (21.000 franchi annui), il collaboratore si può ritrovare scoperto. L'impresa può agire autonomamente in favore del dipendente, se il minimo non viene adattato per legge. Oggi risultano particolarmente penalizzate le donne che spesso si trovano nella situazione di dover lavorare part-time.

**E cosa dire di quei casi che cominciano a verificarsi anche da noi, come abbandono volontario del posto di lavoro senza alternativa, richiesta di un anno sabbatico non retribuito,...**? Oggi vediamo come i nostri clienti fac-

ciano sempre più fatica a reperire profili qualificati. Il rapporto di forza, che era a favore del datore di lavoro, sta cambiando ed il datore di lavoro deve essere in grado di attrarre, oltre che con lo stipendio, con fringe benefits, soluzioni flessibili, considerazione. I giovani sono più orientati in questo senso. Abbiamo quindi un mercato del lavoro squilibrato con disoccupazione ma anche mancanza di figure professionali in molti settori.

**Passando ad altri rischi oggi attuali, come quelli informatici o legati alla protezione dei dati, come si muovono le imprese ticinesi?**

Le aziende sono sensibili nei confronti di questi rischi, essi sono assicurabili, ma spesso in modo parziale, e vi sono degli aspetti importanti da considerare.

Noi abbiamo sviluppato con la SUPSI e con un'azienda specializzata nei rischi cyber uno schema-guida su come ridurre i rischi che non sono di per sé comple-



tamente assicurabili. Dipende da come l'azienda gestisce la sua sicurezza, se ha back-up, protezioni da virus, procedure adeguate, sensibilizzazione del personale, adozione di misure pratiche, ... il rapporto con la compagnia assicurativa ed il livello di “assicurabilità” sarà diverso. Diciamo che l'impresa, piccola o grande che sia, indipen- segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

## Come gestire un risk management efficace

dentamente dal settore in cui opera, deve necessariamente adottare un approccio di risk management, con un responsabile specifico se raggiunge una certa dimensione, ma comunque con schemi ben definiti.

### Ma come si arriva praticamente a definire una struttura (ed una cultura) di risk management?

Possiamo partire da uno schema molto semplice. Costruiamo un grafico cartesiano, mettiamo sull'asse delle ordinate la probabilità che un evento aziendale negativo si verifichi e, sull'asse delle ascisse, l'impatto economico/finanziario che esso può creare (vedi grafico). Prendiamo l'esempio terremoto: la probabilità che si verifichi è estremamente bassa però l'impatto è enorme. Se all'opposto considero il rischio cyber, oggi la probabilità è elevata (oltre a quelli dichiarati, molti attacchi non sono comunicati all'esterno) ed anche l'impatto può essere altrettanto elevato. Io dovrei ridurre questo impatto potenziale adottando delle misure di sicurezza, avendo un piano di risposta quando si subisce un attacco, come reagire, a chi fare l'annuncio. Ma se io non sono preparato e non ho ridotto il rischio, anche attraverso la formazione del personale e la sensibilizzazione sulle cose da non fare (apertura mail phishing, password non cambiate,...), per non dire degli accessi remoti diffusi con l'home working, scarse autenticazioni, uso di computer personali poco protetti... la questione si complica. Questi rischi sono peraltro aumentati nel periodo della pandemia e continuano ad aumentare.

Questa mappatura dei rischi vale per quelli cyber come per gli altri tipi di rischi che l'impresa si trova ad affrontare. Il tema cyber è particolarmente rilevante perché si lega anche a quello della protezione dei dati, soggetta alla nuova legge che entrerà in vigore nel settembre 2023, che rovescia l'onere della prova, nel senso che il detentore dei dati dovrà provare di aver fatto tutto esattamente, con il rischio di multe salatissime e di un grande danno reputazionale. Pensiamo anche al piccolo comune che "perde" le dichiarazioni fiscali dei suoi residenti, per non dire della fiduciaria o del gestore patrimoniale, dell'azienda con brevetti, attività di ricerca...

### Quindi come operare in un quadro così complesso?

L'approccio che consigliamo ai nostri clienti è quello di ridurre al massimo il

PROBABILITÀ	FREQUENTE		INDENNITÀ MALATTIA		
	RICORRENTE	CASCO VEICOLO		CYBER RISK	
	OCCASIONALE			INCENDIO	
	REMOTA	ROTTURA VETRI			TERREMOTO
		BASSO	MODERATO	ELEVATO	CATASTROFICO
		IMPATTO			

Legenda

- Priorità 1: rischio inaccettabile, trattamento immediato
- Priorità 2: trattamento dopo priorità 1
- Priorità 3: accettabile, ottimizzare controlli esistenti, rischio residuo accettato

rischio, verificando con degli analisti specializzati tutte le falle che, nel caso cyber, il sistema presenta e le procedure. SUPSI appone un "sigillo" di certificazione che può anche scaricare l'azienda da responsabilità.

Tanti clienti stipulano polizze cyber ma non si rendono conto come queste coperture prevedano una serie di obblighi ed adempimenti, che sovente non vengono rispettati, per cui spesso i danni non vengono pagati, o sono pagati solo parzialmente. Se poi consideriamo il caso di blocco del sistema e richiesta di un "riscatto" da parte dell'hacker, avrò tutt'al più dalla compagnia di assicurazione un rimborso parziale, ma il cliente deve comunque pagare il riscatto se vuole sbloccare il suo codice oppure deve ripartire ex novo con il suo sistema. Inoltre, i tempi di ripresa sono lunghissimi, per la multinazionale come per l'ufficio o il garagista. Quindi quando abbiamo mappato le falle e previsto formazione continua, monitoraggio, piani d'intervento, allora abbiamo ridotto il rischio. A questo punto possiamo trasferire il rischio residuo in quanto è gestito correttamente.

### Se certi servizi sono dati in outsourcing, a chi fa capo la responsabilità?

Sempre all'azienda, anche se ha affidato fuori esternamente dei servizi, come quello informatico. In sostanza è il CdA che diventa responsabile finale, avendo, insieme agli specialisti operativi, la responsabilità.

### Si pongono altre scelte all'azienda: quali coperture effettuare e come effettuarle, o se agire direttamente con le compagnie, oppure attraverso broker e consulenti.

L'azienda deve essere consapevole che, anche se piccola, può essere presa di mira, sopportare danni enormi che spesso, purtroppo, portano al fallimento dell'impresa stessa, avendo perso dati, contabilità, oltre al danno finanziario, per cui non è in grado di ripartire, oltre ovviamente al danno d'immagine. Ma il rischio

cyber e protezione dati non è certamente il solo. Un rischio molto importante per parecchie imprese è quello della responsabilità civile. Pensiamo all'azienda farmaceutica ed alle conseguenze sanitarie negative dei suoi prodotti in fase di test o successiva, ma vale anche per professionisti, fino all'azienda di trasporti che opera con decine di mezzi.

Se pensiamo al nostro grafico, il livello di probabilità nei casi RC magari non è molto alto, ma gli impatti economici possono essere notevoli. In molti ambiti assicurativi posso predisporre uno schema per cui mi assumo i rischi autonomamente fino ad un certo ammontare, assicurando esternamente quello che va al di sopra del limite.

Quindi è il risk manager che definisce priorità dei rischi, presa a carico, cosa sopportare come rischio non assicurato, cosa invece delegare e quanto e come i rischi sono coperti. Qui il ruolo del consulente è importante sia in fase di valutazione insieme al risk manager, sia nella scelta delle compagnie (non tutte coprono gli stessi rischi alle stesse condizioni), nel confrontare le soluzioni, e nella trattazione delle condizioni di polizza. Per i rischi che l'azienda mantiene in proprio costituirà a bilancio una riserva. L'intervento del consulente o del broker si rivela anche importante nel caso ad estendere o modificare certe condizioni in maniera personalizzata.

### Quale è il livello di sensibilizzazione delle aziende ticinesi su questi temi?

Più sono grandi più le aziende sono sensibili, perché si rendono conto della complessità. Hanno sì al loro interno un risk manager, però spesso non hanno competenze specifiche ad esempio nel confrontare le offerte o nel seguire la liquidazione dei danni e le procedure relative.

È primordiale che la struttura del broker sia composta da specialisti con una vasta esperienza e con un potere contrattuale importante.

## La scelta di una previdenza che cambia

Intervista a Roberto Russi, Agente Generale Ticino e Marzio Zappa, responsabile Clienti Aziendali e Partner Ticino di Swiss Life

### Come si orienta un'azienda nella scelta del piano di previdenza per il personale e della relativa istituzione cui affidarlo?

La scelta del piano di previdenza per il personale si orienta principalmente su tre fattori. In primo luogo, va considerato il grado di maturità dell'azienda. Una start-up, per esempio, deve concentrare le proprie risorse finanziarie all'avvio della propria attività commerciale ed avrà quindi meno soldi a disposizione per la previdenza del proprio personale rispetto ad una ditta con un'attività commerciale



Roberto Russi

consolidata. In secondo luogo, occorre considerare il livello salariale dell'azienda. Nel caso di aziende con un livello salariale elevato, il fabbisogno di copertura nel secondo pilastro aumenta, considerato che nel primo pilastro la rendita di vecchiaia massima è plafonata a CHF 2'390.- al mese. Infine, va considerato il settore di attività in cui l'azienda opera. Per esempio, il settore finanziario, farmaceutico, o più in generale settori che generano un alto valore aggiunto, prevedono di regola per i propri dipendenti piani di previdenza con prestazioni più elevate e questo è un aspetto che spesso risulta determinante per un dipendente nella valutazione dell'attrattività di un posto di lavoro e quindi della sua scelta.

### Quali altri fattori sono determinanti?

Determinante è senz'altro anche la propensione al rischio dell'azienda in materia di previdenza professionale per i propri dipendenti. Spesso le aziende, essendo già esposte finanziariamente per i rischi imprenditoriali relativi alla propria attività commerciale, preferiscono optare per soluzioni di previdenza professionale che prevedono la copertura di tutti i rischi, compreso quello d'investimento. Importante è in ogni modo poter disporre della libertà di scelta! In questo contesto, per per quello che ci concerne, Swiss Life è lieta di poter offrire alla propria clientela la gamma completa di soluzioni nell'ambito del 2° pilastro: dall'assicurazione completa, ovvero la cosiddetta soluzione senza preoccupazioni, sino a soluzioni che permettono la libera scelta degli investimenti a livello di persona assicurata, in funzione del proprio personale profilo di rischio. Insomma, presso Swiss Life il cliente può trovare quello che fa al caso suo. Con tutti i nostri prodotti desideriamo so-

stenere i clienti a vivere una vita in piena libertà di scelta e indipendente dal punto di vista finanziario. **Esistono programmi con particolari caratteri di flessibilità?**

La previdenza va pianificata strategicamente e sul lungo termine. Occorre quindi innanzitutto avere chiari gli obiettivi previdenziali che si intendono perseguire per il proprio personale. Successivamente, per il conseguimento degli obiettivi prefissati, è necessario rispettare in modo disciplinato e regolare gli impegni previdenziali presi a livello contributivo. A dipendenza dell'evolversi dell'azienda è naturalmente sempre possibile stabilire, cammin facendo, nuovi obiettivi previdenziali e modificare di conseguenza il piano di previdenza. E' altresì possibile inserire nel piano di previdenza alcuni elementi di flessibilità quali per esempio la libera scelta del piano e/o la libera scelta degli investimenti da parte della persona assicurata. Nel primo caso, la persona assicurata può decidere di versare a determinate condizioni un contributo maggiore nella propria cassa pensioni per migliorare le proprie prestazioni di previdenza. Con questa operazione l'assicurato beneficia, oltre che del miglioramento delle proprie prestazioni previdenziali, anche di un'ottimizzazione fiscale, considerata la deducibilità dal reddito imponibile dei maggior contributi versati. Nel secondo caso la persona assicurata può decidere, per la propria previdenza professionale complementare a partire da un certo limite salariale, di optare per una strategia d'investimento in base al proprio profilo di rischio, beneficiando pienamente delle relative opportunità. Non va infine dimenticata la possibilità di fare dei versamenti volontari a titolo d'acquisto della propria cassa pensioni, deducibili fiscalmente dal reddito imponibile, per colmare eventuali lacune previdenziali del passato o per finanziare un eventuale pensionamento anticipato nel futuro.

### Cosa cambia nella LPP con il mercato del lavoro precario, part-time, lavoro interinale,....?

La LPP non prevede delle misure particolari a questo proposito, lascia però la libertà alle singole aziende di strutturare il proprio piano di previdenza in modo da non penalizzare queste categorie di dipendenti. Determinante in questo contesto è l'importo di coordinamento (attualmente CHF 25'095.- annui), ovvero quell'importo che viene dedotto dal salario AVS per assicurare la differenza nel secondo pilastro. È chiaro che la deduzione di un tale importo risulta in particolar modo problematico per i salari bassi e quindi in caso di lavoro precario, part-time o interinale. È quindi consigliabile strutturare il piano di previdenza senza quota di coordinamento oppure con la sua riduzione in funzione del grado di occupazione.

### Cosa accade praticamente nel caso di pre-pensionamento di un collaboratore?

In caso di pensionamento anticipato occorre considerare che vengono a mancare i contributi e gli interessi, rispettivamente gli interessi composti, per gli ultimi anni, che in funzione del salario, delle ali-

quote contributive e del capitale accumulato a fine carriera risultano essere i più elevati. Inoltre, nel caso del percepimento delle prestazioni di vecchiaia sotto forma di rendita, occorre considerare che anche il tasso di conversione diminuisce, in quanto la rendita viene versata anticipatamente e quindi presumibilmente più a lungo. Infine, non va dimenticato che anche la rendita del primo pilastro si riduce vita natural durante in caso di pensionamento anticipato, ed essa può essere anticipata attualmente al massimo per due anni. La combinazione di tutti questi fattori rende evidente che la riduzione delle prestazioni di vecchiaia in caso di pensionamento anticipato è importante e va quindi pianificata, oppure finanziata con il dovuto anticipo prevedendo delle forme di risparmio integrative.

### Il tema frontalieri comporta problematiche particolari in ambito previdenziale?

Il tema dei frontalieri non comporta alcun problema particolare in ambito previdenziale. Considerata però la loro tassazione alla fonte, risulta più complicato, rispettivamente a volte impossibile, procedere alla deduzione dal reddito imponibile di eventuali versamenti volontari a titolo d'acquisto nella cassa pensioni.

### Come si sviluppa la previdenza integrativa nel caso dell'imprenditore, del professionista e del lavoratore indipendente?

Anche in questo caso è consigliabile procedere passo per passo. Inizialmente l'imprenditore dovrà concentrare le proprie attività finanziarie all'avvio della propria attività commerciale, limitando così la propria copertura previdenziale ai rischi invalidità e decesso, con idealmente una copertura per la



Marzio Zappa

vecchiaia per lo meno ridotta. Tutto questo avviene inizialmente nell'ambito delle soluzioni del terzo pilastro. Con il passare del tempo e il consolidamento dell'attività commerciale è importante che l'imprenditore proceda al più presto con il potenziamento del processo di risparmio per la vecchiaia, inizialmente sempre nell'ambito delle soluzioni del terzo pilastro ed in un secondo tempo mediante delle soluzioni del secondo pilastro, insieme a suoi dipendenti. Queste ultime permettono infatti un maggior margine di manovra a livello contributivo, previdenziale e fiscale.