

A gentile richiesta

Il tempo di prova può essere sempre previsto per tutti i contratti?

Secondo quanto previsto dall'art. 335b CO, il tempo di prova è il periodo iniziale d'introduzione nel quale le parti si conoscono reciprocamente, si valutano le capacità lavorative del dipendente, l'ambiente di lavoro e l'interesse del lavoratore nell'attività lavorativa. Lo scopo è quello di poter comprendere se il potenziale rapporto di lavoro può avere un futuro oppure no. Il periodo di prova è quindi pensato per una nuova relazione contrattuale, e va escluso se le parti hanno già intrattenuto una relazione professionale. Proprio questo ultimo aspetto ("nuova relazione professionale") fa sorgere alcune difficoltà pratiche di gestione che si ripercuotono in particolare sull'eventuale chiusura dei rapporti di lavoro (disdetta del rapporto di lavoro). In base al CO il periodo di prova si applica ai contratti di durata *indeterminata* mentre per i contratti di durata *determinata*, le parti possono prevedere contrattualmente il periodo di prova, tornando a quel punto applicabili per analogia le disposizioni legali del periodo di prova (art. 335b CO). La giurisprudenza relativa al periodo di prova si è ampliata negli ultimi anni, stabilendo che qualsiasi forma di relazione professionale pregressa e diretta tra le parti (datore di lavoro e lavoratore) esclude la possibilità di prevedere (sia per legge che per contratto) un

nuovo e valido periodo di prova. Questo è il caso del contratto di apprendistato che precede la sottoscrizione di un contratto di lavoro, oppure il susseguirsi di due contratti di lavoro (il primo di durata determinata seguito da un contratto di durata indeterminata) fra le stesse parti (e questo anche se tra il primo contratto e il secondo vi è stata una breve interruzione). Anche il trasferimento del rapporto di lavoro da un'azienda di un gruppo ad un'altra azienda dello stesso gruppo, così come il trasferimento del rapporto di lavoro (art. 333 CO) non sono soggetti alla possibilità di prevedere un nuovo periodo di prova. In questi casi, non si possono quindi applicare le disposizioni relative al periodo di prova e qualora le parti avessero pattuito un periodo di prova, lo stesso non sarebbe valido. Quindi se per denegata ipotesi il datore di lavoro dovesse disdire il nuovo rapporto di lavoro con preavviso di 7 giorni (periodo di prova), non agirebbe correttamente, tornando dunque e solo applicabili termini di disdetta ordinari. Diverso è invece il caso in cui il lavoratore a prestito è assunto dalla ditta acquisitrice. In questo caso viene meno il rapporto di lavoro "diretto" tra l'impresa acquisitrice (futuro datore di lavoro) e il lavoratore a prestito. Il contratto di lavoro in essere è tra il lavoratore e la ditta prestatrice (di regola

l'agenzia interinale). Il passaggio del collaboratore dall'agenzia interinale al nuovo datore di lavoro comporta quindi un cambiamento significativo di status (nuovo datore di lavoro), circostanza questa che impedisce di considerare l'assegnazione temporanea (missione) al futuro datore di lavoro come un periodo di prova. Anche se l'attività svolta è identica, il contesto giuridico in cui si svolge, in particolare il ruolo centrale svolto dall'agenzia di collocamento, non consente al lavoratore e all'impresa utilizzatrice (futuro datore di lavoro) di mettere alla prova il loro rapporto di fiducia come quando stipulano un contratto di lavoro e cercano di stabilire tra loro una relazione giuridica stabile e duratura. In tal senso il periodo di prova a seguito del cambio di datore di lavoro è ammesso anche se l'attività svolta resta invariata (lo è l'attività lavorativa ma non le parti al contratto). Il periodo di prova riveste un ruolo molto importante, in particolare a fronte delle conseguenze che può comportare per la parte debole al contratto, ovvero il lavoratore, che gode di minore tutela (protezione della disdetta, periodo di disdetta, applicazione dell'art. 324a CO, ecc.).

Avv. Ryan Lehmann,

Studio legale e notarile Avv. Rosella Chiesa Lehmann

Giurisprudenza

Salario riferito alle vacanze in caso di attività lavorativa irregolare a tempo pieno. *Sentenza del Tribunale federale del 30 gennaio 2023 (DTF 4A_357/2022, destinata alla pubblicazione).*

Il contratto di lavoro di una lavoratrice prevedeva un impiego per 45 ore settimanali e una retribuzione oraria di CHF 18, così come una percentuale di indennità mensile per le ferie compresa nel salario quale compensazione per il fatto che durante l'effettivo godimento delle vacanze non le era dovuta alcuna remunerazione. Dopo essere stata licenziata, la lavoratrice ha avviato una causa contro la sua ex datrice di lavoro chiedendo, tra le altre cose, CHF 17'340.70 oltre a interessi, quale indennità per le ferie. Dopo accoglimento della petizione in prima ed in seconda istanza, il Tribunale federale ha confermato la decisione dell'autorità inferiore, obbligando così la ex datrice di lavoro a versare l'indennità per le ferie alla lavoratrice.

Il Tribunale federale ha anzitutto ricordato che, ai sensi dell'art. 329d cpv. 1 CO, il datore di lavoro deve corrispondere al lavoratore il salario completo per la durata delle vacanze e un'equa indennità a compensazione del salario in natura. Di conseguenza, il salario riferito alle vacanze deve di principio essere versato quando le stesse sono prese e non è ammissibile includere l'indennità per le vacanze nel salario totale, in base ad un metodo di calcolo forfettario, basato su di una proporzione dell'8,33% per quat-

tro settimane di ferie all'anno. Un accordo di questa natura è d'attuazione unicamente in situazioni eccezionali, dove dei motivi oggettivi, quali le difficoltà di attuare il divieto della compensazione in denaro delle vacanze, giustificano questa soluzione, in particolare quando si tratta di un rapporto di lavoro molto irregolare, con un orario di lavoro sottoposto a delle forti variazioni. L'inclusione dell'indennità per le vacanze nel salario totale è ammessa alla condizione che tale necessità oggettiva sia dovuta ad un'attività irregolare, che il contratto sia concluso per iscritto e che esso ed i conteggi di salario mensili indichino chiaramente ed espressamente quale parte del salario globale deve essere destinata all'indennizzo delle vacanze, dove è insufficiente la semplice indicazione secondo cui l'indennità sarebbe compresa nel salario totale. Se i suddetti presupposti cumulativi non sono adempiuti, il datore di lavoro ha l'obbligo di pagare il salario riferito alle vacanze, e ciò anche se il lavoratore ha effettivamente preso le sue vacanze in natura, poiché quest'ultimo non è stato remunerato durante le stesse. Per contro, la consapevolezza del lavoratore circa l'inclusione della quota riferita alle vacanze nello stipendio figurante sui conteggi di salario mensili non è sufficiente per ritenere abusivo il suo agire. Non andrebbe tuttavia diversamente in circostanze particolari, segnatamente se il lavoratore avesse ricevuto una qualche forma di retribuzione durante le ferie.

L'Alta Corte ha ritenuto inapplicabile l'eccezione relativa all'inclusione dell'indennità per le vacanze nel salario, in base ad un metodo di calcolo forfettario, in presenza di un'occupazione a tempo pieno presso lo stesso datore di lavoro. In tale circostanza, il datore di lavoro deve pertanto versare al dipendente il salario riferito alle ferie unicamente nel periodo in cui le stesse sono prese da quest'ultimo, e ciò pure nel caso di importanti oscillazioni relative al tempo di lavoro prestato, ad esempio calcolando e riportando la quota di salario riferita alle vacanze mediante i conteggi di salario mensili, ma erogandola solo quando le stesse sono state effettivamente prese dal lavoratore.

Filippo Margoler, MLAW

Pagamento del salario durante le vacanze: Manuale 3.2.4.3

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: Diana De Luca Ferrari, Lorena Respini, Samuele Donnini, Ryan Lehmann e Filippo Margoler
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03
Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

Pilastri alla prova del tempo

Presente e futuro della previdenza svizzera

Intervista a *Diana De Luca Ferrari, Specialista in Pianificazione Pensionistica, e Lorena Respini, Specialista in Assicurazioni Sociali e Private di ASSIDU*

L'AVS è in "equilibrio" precario e temporaneo. Cosa accadrà dopo?

Il sistema di ripartizione AVS si fonda su un patto intergenerazionale, per mezzo del quale ciascuna generazione si impegna verso due altri soggetti: la generazione dei genitori e la generazione dei figli. Da un lato abbiamo i lavoratori attualmente attivi professionalmente che finanziano gli attuali beneficiari di rendita AVS (genitori). Dall'altro, gli stessi, mettendo a disposizione le infrastrutture educative e formative, mettono la generazione successiva (figli) nella condizione di impegnarsi professionalmente per garantire il versamento delle rendite AVS alla generazione dei loro genitori, e così via. Il fragile equilibrio di questo sistema sociale è principalmente minacciato da diversi elementi, tra i quali l'invecchiamento della popolazione, la crescente longevità, il pensionamento dei baby-boomers, il basso tasso di natalità, l'emigrazione, ecc. Si tratta di componenti che hanno un diretto influsso sulla situazione finanziaria dei conti AVS. La riforma AVS21 da poco votata, che entrerà in vigore il 01.01.2024, mira a garantire il finanziamento dell'AVS fino al 2030, armonizzando l'età di pensionamento a 65 anni sia per gli uomini che per le donne, flessibilizzando la riscossione della rendita AVS, prevedendo degli incentivi per chi proseguirà l'attività professionale oltre i 65 anni e innalzando l'imposta sul valore aggiunto per ottenere finanziamenti supplementari. Naturalmente gli stessi fattori di instabilità sopra elencati, potranno minare la stabilità del sistema anche nel futuro. Per questa ragione, sono previste ulteriori riforme che toccheran-

All'interno:

- Aziende e previdenza: oggi e domani
- A gentile richiesta / Periodo di prova: può essere sempre previsto?
- Giurisprudenza / Salario riferito alle vacanze per lavoro irregolare a tempo pieno



Diana De Luca Ferrari

Come è il trattamento fiscale in Ticino e sono previsti dei cambiamenti?

La previdenza individuale vincolata (pilastro 3a) permette di ottenere dei risparmi fiscali in quanto i contributi annuali possono essere dedotti dal reddito imponibile. Si tratta di agevolazioni fiscali concesse dallo Stato che mirano ad incentivare il risparmio previdenziale privato. Anche nell'ambito del secondo pilastro è di principio possibile effettuare dei versamenti facoltativi che permettono di ottenere determinate agevolazioni fiscali a fronte di un rafforzamento della propria previdenza. Questa possibilità deve essere valutata dal singolo in base alla sua situazione personale. Il versamento dei capitali previdenziali (dal 2° pilastro o dal pilastro 3a) sarà in seguito assoggettato ad imposta al momento del versamento sotto forma di capitale ed in ogni caso verrà applicata un'aliquota d'imposta ridotta. È comunque noto che il Ticino non si situa tra i Cantoni più interessanti sulla scala della competitività fiscale in questo ambito e questa causa talvolta la perdita di contribuenti. Recentemente è stata depositata un'iniziativa parlamentare che propone di modificare la legge tributaria ticinese, abbassando il livello di tale imposizione per rendere il Ticino più attrattivo per chi riscuote flussi finanziari dalla previdenza sotto forma di versamenti in capitale. *segue a pag. 2* →

Teoria e pratica di tutti gli aspetti che riguardano la nLPD in vista del 1° settembre

Martedì 13 giugno 2023

14.00 - 17.00 | modalità webinar

#nLPD360°

3 professionisti per una visione a 360° sul tema:

- aspetti legali: avv. Costantino Delogu
- aspetti tecnici: Jeremy Jornod, Tradesystem It Solutions
- aspetti organizzativi e modello pratico: Ing. Gian Carlo Frison

Scopri di più: www.boss-editore.ch

segue da pag. 1 →

Presente e futuro della previdenza svizzera

Sono possibili (o già realizzati) programmi previdenziali particolari per quadri e manager?

Nel quadro della previdenza professionale uno stipendio elevato, come può essere quello di un manager o di un quadro aziendale, comporta delle lacune di copertura di rischio e previdenza per la vecchiaia. Il datore di lavoro può quindi prevedere dei piani supplementari per quadri e manager nell'ambito della previdenza professionale che tengano conto delle esigenze di queste categorie. Questi piani previdenziali vengono pattuiti dal datore di lavoro e dal fondo pensione e devono rispettare dei criteri di collettività e proporzionalità.

Quali fattori deve considerare un'azienda nello scegliere l'istituzione cui affidare il piano previdenziale?

Al momento della scelta, occorre tener conto di più fattori come ad esempio la remunerazione dell'aver di vecchiaia, i rendimenti storici, il tasso di conversione, i costi amministrativi, il grado di copertura della cassa pensione, ecc. Un altro importante fattore è la propensione al rischio dell'azienda, ciò permette di scegliere tra un fondo pensione completo, nel quale i rischi di investimento e le prestazioni di rischio sono interamente garantite, oppure un fondo pensione semi-autonomo che riassicura esternamente unicamente le prestazioni di rischio presso una compagnia di assicurazioni sulla vita. Il rischio d'investimento, ossia la performance degli attivi del fondo, in questo caso, è assunto dagli assicurati per la parte di risparmio.

Sono in discussione novità legislative in tema di previdenza, secondo e terzo pilastro?

Come detto in apertura la riforma AVS21 entrerà in vigore il 01.01.2024 e molto probabilmente seguirà un referendum in ambito Legge Previdenza Professionale (detto LPP21).

Dal 01.01.2025 entrerà in vigore la riforma sulla legge federale sull'imposizione delle rendite vitalizie che permetterà un'imposizione fiscale attenuata su questo tipo di flussi finanziari. Si tratta in questo caso di prodotti assicurativi legati alla previdenza libera (pilastro 3b). Esiste inoltre una mozione interessante che studia la possibilità e le conseguenze relative al recupero di contributi mancanti nell'ambito del pilastro 3a, finora non ci sono sviluppi degni di nota. *Affaire à suivre...*

Anche per sopperire ad eventuali "scoperture" contributive?
Le coperture previdenziali lacunose toccano molti soggetti; il problema è che molte persone non se ne rendono conto per tempo. Per questo è doveroso interessarsi con anticipo alla propria situazione previdenziale e scoprire se ci sono dei lati nascosti. Pensiamo soprattutto alle persone che non hanno potuto contribuire al sistema pensionistico a causa dell'assenza dal mondo del lavoro per svariati motivi (periodi all'estero o cura della famiglia), come pure alle figure profes-

sionali part-time o ai lavoratori con stipendi sotto o vicini alla soglia minima di ingresso e di assicurazione nel secondo pilastro. Con la riforma LPP21 queste problematiche dovrebbero venire attenuate. Bisogna ammettere che spesso sono le donne ad essere confrontate con delle lacune previdenziali, per questo la sensibilizzazione è ancora insufficiente.

Un'impresa ha interesse ad aumentare oltre i limiti le prestazioni previdenziali fornite ai lavoratori?

Sicuramente questo aspetto permette di rendere l'azienda più appetibile agli occhi dei dipendenti qualificati e dei futuri candidati per le assunzioni. È risaputo che oggi un lavoratore dipendente non si sofferma solo ed esclusivamente sul salario, ma sempre più chiede informazioni sulle prestazioni previdenziali. Se un'azienda presenta un piano di previdenza sovraobbligatorio particolarmente interessante, attirerà più facilmente dipendenti qualificati, motivandoli con delle prestazioni di valore a lungo termine.



Lorena Respini

Le evoluzioni che riguardano i frontalieri hanno riflessi anche in campo previdenziale?

Sì, la revisione della legge federale sull'imposizione alla fonte, entrata in vigore con effetto 01.01.2021, ha creato le basi legali per assimilare il trattamento fiscale dei soggetti imposti alla fonte con i soggetti imposti se-

condo la procedura ordinaria. Concretamente, questo permette ai frontalieri di procedere annualmente alla modifica dell'imposta alla fonte dovuta, effettuando una vera e propria dichiarazione fiscale in Svizzera (tassazione ordinaria ulteriore). Ma ciò sarà possibile solo se almeno il 90 % dei redditi risultano essere imponibili in Svizzera. In aggiunta, vi è un altro aspetto che riguarda il versamento delle pensioni. L'Agenzia delle Entrate aveva imposto come condizione necessaria per assoggettare le pensioni ad un'aliquota fiscale del 5%, il versamento della prestazione su un conto corrente italiano. Ora, anche in caso di accredito della pensione su un conto corrente estero, è stato chiarito che può essere applicato il medesimo trattamento fiscale. Ciò a fronte della presentazione della dichiarazione dei redditi da parte del contribuente. Tale misura si applica a tutte le prestazioni pensionistiche «obbligatorie», ovvero legate ai contributi pagati negli anni in virtù del lavoro svolto in Svizzera (rendite AVS/AI, rendite e capitali di secondo pilastro, rendite di prepensionamento).

Aziende e previdenza: oggi e domani

Intervista a Samuele Donnini, Head Ticino del Gruppo Zurigo

Cosa dire dei tre "pilastri", dello stato delle riforme in atto e in discussione?

Dal 1972 rappresentano la struttura portante del sistema previdenziale svizzero, integrata a pieno diritto nella Costituzione federale. Il modello è unico nel panorama internazionale e rappresenta una storia di successo. Proprio per questo nel contempo siamo chiamati a collaborare per superare le sfide che ci attendono e preservare la previdenza per le prossime generazioni. Il primo pilastro è costituito dall'assicurazione federale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (AVS/AI). L'elettorato svizzero ha accettato il 25.9.2022 la riforma AVS 21 che ha l'obiettivo di mantenere l'attuale livello delle rendite AVS e garantirne l'equilibrio finanziario fino al 2030. Questa riforma che entrerà in vigore nel 2024 è finanziata dall'aumento dell'età di riferimento per le donne e dall'incremento dell'IVA. Gli elettori non hanno ignorato i fatti, riconoscendo che le rendite AVS devono essere versate sempre più a lungo e che il numero di contribuenti per ogni beneficiario di rendita è in costante diminuzione, per cui questo connubio comporta un disavanzo in rapida crescita. Le riforme confermate alle urne stabilizzeranno l'AVS e questo è un segnale positivo per la prossima generazione e un passo importante verso una previdenza per la vecchiaia sostenibile, tuttavia la riforma AVS 21 rappresenta un primo passo verso il risanamento delle casse, poiché si presume garantisca il finanziamento solo fino al 2030.



si applica invece il sistema di capitalizzazione, ovvero ognuno risparmia per sé, per garantirsi un buon tenore di vita dopo il pensionamento. Anche per il secondo pilastro è in dirittura d'arrivo una riforma, approvata in Parlamento a marzo 2023: la riforma LPP 21. Poiché è già stato indetto un referendum, è probabile che la proposta sarà sottoposta a votazione. Da di-

verso tempo infatti le rendite della previdenza professionale sono "sotto pressione" a causa dell'aumento dell'aspettativa di vita e della situazione difficile che persiste sui mercati di capitali. Né l'inflazione né i tassi crescenti possono risolvere il problema. Una riforma della previdenza professionale risulta quindi obbligatoria e urgente. L'elemento centrale della riforma ora approvata è la riduzione dell'aliquota di conversione LPP, troppo elevata, dal 6,8 per cento al 6,0 per cento: questo riduce l'indesiderata redistribuzione dai lavoratori ai beneficiari di rendite. Rafforzando al contempo il processo di risparmio (adeguamento degli accrediti di vecchiaia e della deduzione di coordinamento) e introducendo i supplementi di rendita per la generazione di transizione, si mantiene il livello di prestazioni e si migliora la situazione previdenziale dei lavoratori con salari bassi, spesso donne e giovani, o impiegati a tempo parziale.

Le "iniquità" del secondo pilastro, come possono essere superate?

Equità significa che ognuno riceve ciò che gli spetta, secondo regole chiare e trasparenti. Il sistema della previdenza professionale non prevede la redistribuzione. Ciononostante, nel corso degli anni essa si è ormai insinuata nella prassi. È giusto? L'idea di fondo è che ogni assicurato risparmi per sé, il cosiddetto sistema di capitalizzazione. La progressiva redistribuzione mina alla radice questo principio. Per gli assicurati questo significa che le loro future

prestazioni di vecchiaia non sono così elevate, come invece potrebbero essere, perché devono condividere con i pensionati i loro redditi di investimento. E per i datori di lavoro ciò significa una solidarietà involontaria con altre imprese meno efficienti o impegnate. Diminuisce così la loro attrattiva nei confronti di collaboratori qualificati, poiché non sono più in grado di distinguersi offrendo una buona soluzione previdenziale. I rendimenti dal mio capitale di risparmio non vengono accreditati esclusivamente a me, ma una parte di essi viene redistribuita ad altri assicurati o pensionati nella stessa fondazione collettiva. Se una persona prelevasse del denaro dal mio conto bancario, io mi difenderei. Nella previdenza professionale mi accorgo di questo effetto tardi, quando l'aver di vecchiaia risparmiato sarà più ridotto.

La posizione della donna è sfavorita. Come rimediare?

Sono soprattutto le donne con figli ad avere, più frequentemente degli uomini, lacune nella previdenza, col rischio di avere difficoltà finanziarie in età avanzata. Il motivo risiede nei differenti percorsi lavorativi, interruzione a seguito della nascita di un figlio, ed altro ancora. Le donne hanno spesso poca fiducia nelle proprie conoscenze finanziarie e un comportamento di risparmio un po' meno orientato al rendimento, come attesta un recente studio dell'istituto di ricerca Sotomo. Datori di lavoro lungimiranti offrono quindi un supporto alle proprie impiegate: se fanno loro una buona offerta di previdenza professionale e ne rafforzano il know-how, riescono a fidelizzare i talenti sul lungo termine. Infine, le imprese dovrebbero comportarsi come moderni datori di lavoro e offrire anche agli uomini la possibilità di lavorare a tempo parziale. In tal caso le

donne non saranno costrette a lasciare il posto di lavoro o a ridurre fortemente il loro grado di occupazione dopo un parto: in questo modo il prezioso know-how rimane all'interno dell'impresa e gli importi dei risparmi previdenziali sono meglio ripartiti tra i due generi. **La gestione delle casse pensioni è più complessa e richiede un nuovo risk management?**

Dall'introduzione della legge nel 1985 i compiti dell'organo superiore (Consiglio di Fondazione) sono notevolmente cambiati. La gestione di una Cassa pensioni è diventata una sfida considerevole e bisogna avere molte conoscenze specifiche che variano dal settore giuridico, fiscale, contabile, finanziario e della comunicazione. L'istituto di previdenza deve scegliere, gestire e controllare accuratamente gli investimenti, assicurarsi che il conseguimento degli scopi previdenziali sia garantito, "creare" sicurezza tenendo conto della totalità degli attivi e dei passivi. È di fondamentale importanza prevedere l'evoluzione dell'effettivo dei propri assicurati. Ciò implica una strategia di investimento proattiva adattata al proprio effettivo e l'utilizzo di basi tecniche corrette. Una selezione dei rischi da assicurare risulta ora sempre più di fondamentale importanza. Solo una visione integrata tra attivi e passivi può "garantire" la stabilità finanziaria di una Cassa.

Il ritorno dell'obbligazionario e l'aumento dei tassi sono fattori positivi?

L'anno borsistico 2022 è stato estremamente complesso: la pressione inflazionistica, gli aumenti dei tassi e le incertezze geopolitiche hanno portato a crolli in quasi tutte le categorie d'investimento. Date le condizioni normative e le elevate garanzie previste dalla LPP

con aliquota di conversione e interesse minimo, per le istituzioni previdenziali è molto difficile ottenere un rendimento interessante. Fondamentale è allora il rapporto fra assicurati attivi e beneficiari di rendita. Attualmente agli assicurati attivi viene in realtà precluso involontariamente del denaro per tre motivi: le restrizioni negli investimenti e l'insufficiente coinvolgimento nella capacità di rischio riducono le performance e quindi il capitale nelle casse pensioni del futuro; almeno metà del reddito degli investimenti delle attività dei fondi pensione viene redistribuito, mentre il resto confluisce nelle riserve o viene utilizzato per le perdite delle pensioni. Si stima che diversi miliardi di franchi siano prosciugati ogni anno a causa di questa redistribuzione. E poiché i proventi non vengono costantemente accreditati, il capitale aumenta in misura meno incisiva e genera rendimenti futuri meno cospicui. Sarebbe comunque possibile gestire i rendimenti nella previdenza professionale investendo il denaro in modo più idoneo e sfruttando quindi il potenziale di ogni franco risparmiato. Sarebbe auspicabile anche che i beneficiari di rendita avessero l'opportunità di beneficiare dei successi dell'investimento che i loro averi di risparmio generano dopo il pensionamento. Questo è realizzabile per esempio con una rendita di base garantita, alla quale aggiungere dei pagamenti di bonus derivanti dal rendimento degli investimenti durante il pensionamento. In questo modo agli assicurati attivi non verrebbe sottratto alcun rendimento e i beneficiari non dovrebbero rinunciare al loro potenziale di rendimento dal momento in cui il loro capitale abbia raggiunto la maggiore entità, ma continuerebbero ad approfittare della performance del loro capitale di vecchiaia.