

A gentile richiesta

Congedi, tempo libero e adempimento di un obbligo legale

“Un nostro dipendente ha chiesto 10 giorni di permesso per assistere la figlia malata (si tratta di una malattia comune). Come possiamo gestire il caso di assenza, in particolare dal punto di vista del pagamento del salario?”

Le parti sono libere di prevedere in maniera più estesa (rispetto a quanto previsto dalla legge) il pagamento delle assenze dei dipendenti. In caso di accordi questi vanno rispettati, mentre in caso di loro assenza fa stato quanto previsto dal CO. In tal caso occorre dunque fare una doverosa premessa e distinguere tra tempo libero (art. 329 CO) e congedi (art. 329f-j CO). Le disposizioni circa il tempo libero straordinario (art. 329 cpv. 3 CO) conferiscono tra le altre cose il diritto a poter beneficiare del tempo necessario per assistere i propri familiari in caso di necessità (imprevisti, malattia, visite mediche). Tuttavia, questa disposizione non entra nel merito del pagamento del salario per l'assenza dal posto di lavoro. La dottrina maggioritaria sostiene che di principio il salario è dovuto nonostante l'assenza dal posto di lavoro per i lavoratori retribuiti men-

silente, ma non per quelli a ore (in entrambe le situazioni occorre prestare attenzione anche alle convenzioni individuali o collettive). Il pagamento del salario viene regolato più chiaramente secondo le disposizioni dei congedi (art. 329f-j CO) e del tempo necessario per adempiere ai propri obblighi legali (art. 324a CO). Conformemente a quanto previsto dall'art. 329h CO il lavoratore ha diritto ad un congedo per assistere i propri familiari con problemi di salute, della durata massima di 3 giorni per evento, ma al massimo 10 all'anno. Diversamente da altri congedi previsti dal Codice delle Obbligazioni, dove il salario viene erogato dall'assicurazione IPG, spetta in questo caso al datore di lavoro corrispondere il salario al proprio collaboratore. Fino all'entrata in vigore dell'art. 329h CO (1.01.2021) l'obbligo di pagamento del salario in caso di assenza giustificata del dipendente sottostava esclusivamente al campo di applicazione restrittivo dell'art. 324a cpv. 1 CO, nella misura in cui si trattava di adempiere ad un obbligo legale. Tra questi casi si annoveravano, e si annoverano ancora oggi, situazioni come l'obbligo di mantenimento del figlio da parte dei genitori (art. 276 CC), oppure l'obbligo di mantenimento/assistenza dell'altro coniuge (art. 163 CC). Con l'introduzione del congedo per assistenza ai familiari (art. 329h CO), questa disposizione si sovrappone all'obbligo legale sancito dall'art. 324a

CO, avendo come oggetto situazioni analoghe. Entrambe le situazioni pongono dei limiti giacché nel caso del congedo per assistenza ai familiari il pagamento del salario si estende al massimo a 3 giorni per evento, massimo 10 all'anno, mentre nei casi previsti dall'art. 324a CO il pagamento del salario viene limitato nel tempo e dipende dall'anzianità di servizio. Nel caso specifico, se le condizioni dell'art. 329h e dell'art. 324a CO sono entrambe adempiute, allora la gestione dell'assenza del dipendente può avvenire nel seguente modo: il pagamento del salario per i primi 3 giorni di assenza sulla base dell'art. 329h CO (da parte del datore di lavoro), mentre la differenza dei 7 giorni rimanenti (non coperti dal congedo per assistenza ai familiari con problemi di salute) sulla base dell'art. 324a CO. Addirittura se la situazione medica del figlio dovesse assumere delle connotazioni ben più gravi con il passare del tempo e si adempissero le condizioni dell'art. 329i (assistenza ai figli gravemente malati) è possibile applicare le tre disposizioni legali (art. 329i, art. 329h e art. 324a CO) allo stesso caso. Applicando l'art. 329i CO occorrerà prestare però attenzione al fatto che il dipendente riceverà un compenso economico determinato sulla base degli art. 16n-16s LIPG.

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

Giurisprudenza

Il carattere abusivo del licenziamento ordinario notificato al dipendente in ragione di un'inabilità lavorativa per malattia dopo la fine del periodo di protezione. Sentenza del Tribunale federale del 7 novembre 2023, 4A_396/2023.

Il 17 novembre 2008, la Fondazione A ha assunto B come cuoco al 100% a partire dal 1° dicembre 2008. Dal 20 al 26 marzo 2017, B è stato inabile al lavoro per malattia. L'11 aprile 2017, il datore di lavoro lo ha convocato per un colloquio alla presenza del capo cuoco e del suo responsabile. In tale contesto il lavoratore ha dichiarato che la sua interruzione del lavoro a seguito di malattia era in parte dovuta al lavoro, a causa di una situazione conflittuale con il capo cuoco. Dopo questo episodio, il lavoratore ha ricevuto una valutazione insufficiente delle sue performances da parte del capo cuoco. Dal 22 marzo 2019 al 31 gennaio 2020 il dipendente si è nuovamente assentato dal lavoro per malattia. Il 24 settembre 2019, il datore di lavoro ha quindi disdetto il contratto di lavoro con effetto dal 31 dicembre 2019. L'interruzione è stata giustificata dal perdurare dell'inabilità lavorativa del dipendente, protrattasi oltre il periodo di protezione previsto dall'art. 336c CO. Ritenendo il licenziamento abusivo, B ha contestato il fatto di essere stato licenziato per una ragione intrinseca alla sua persona, segnatamente il fatto di essere inabile per una malattia causata dal datore di lavoro, in ragione della situazione conflittuale non risolta dal datore di lavoro. Il Tribunale di primo grado ha respinto la tesi del dipendente, ma in appello la sentenza è stata ribaltata. La corte superiore ha ritenuto infatti che la malattia fosse stata cau-

sata dal datore di lavoro, il quale non aveva preso alcuna misura per disinnescare il conflitto tra B e il capo cuoco.

L'Alta Corte ha dovuto stabilire se la disdetta ordinaria notificata dal datore di lavoro il 24 settembre 2019 per il 31 dicembre 2019, fosse o meno abusiva ai sensi dell'art. 336 CO cpv. 1 lett. a CO, secondo cui il carattere abusivo può essere dato se la disdetta è notificata per una ragione intrinseca alla personalità del destinatario (in casu, la malattia causata dal datore di lavoro). Il Tribunale federale ha innanzitutto ricordato che dopo la scadenza del periodo di protezione ai sensi dell'art. 336c cpv. 1 lett. b CO, il datore di lavoro può liberamente interrompere il contratto di un lavoratore che non è in grado di svolgere le proprie mansioni a causa di una malattia, anche se la malattia è stata causata dal licenziamento. Solo in situazioni molto gravi il licenziamento per malattia preesistente deve essere considerato abusivo ai sensi dell'art. 336 cpv. 1 lett. a CO. Questo può avvenire solo se dalle prove agli atti risulta chiaramente che il datore di lavoro ha causato direttamente la malattia del dipendente, ad esempio omettendo di adottare le misure di protezione in favore del dipendente previste dall'art. 328 cpv. 2 CO. Se la situazione non raggiunge tale livello di gravità, come accade sovente nei casi di incapacità lavorativa dovuta a disturbi psichici, la disdetta non è abusiva. Le difficoltà sul posto di lavoro possono spesso portare alla depressione o ad altri disturbi psichici, i quali tuttavia non per forza configurano una malattia direttamente causata dal datore di lavoro. Conflitti tra dipendenti e superiori si verificano di fre-

quente. L'Alta Corte ha considerato che la disdetta ordinaria non era abusiva poiché il datore di lavoro non aveva in realtà causato direttamente l'inabilità lavorativa del dipendente, né vi era una situazione di mobbing. Inoltre, il conflitto con il nuovo capo cuoco citato dal lavoratore non era di un'intensità tale da obbligare il datore di lavoro a dimostrare di aver preso provvedimenti per risolverlo. La situazione di conflitto non raggiungeva la soglia di gravità richiesta per la constatazione di un licenziamento abusivo ai sensi dell'art. 336 cpv. 1 lett. a CO. Il Tribunale federale ha quindi accolto il ricorso della Fondazione A. La sentenza mostra la linea restrittiva della giurisprudenza federale verso i casi in cui il dipendente avanza delle pretese per disdetta abusiva a seguito di situazioni conflittuali sul posto di lavoro. Solo raggiungendo un'alta soglia di gravità infatti, il licenziamento notificato in tale contesto può essere ritenuto abusivo ai sensi dell'art. 336 cpv. 1 lett. a CO.

Avv. Simone Beraldi, Studio legale e notarile Delogu

IMPRESSUM

NewsletterLavoro è la pubblicazione mensile del sistema d'informazione **Il diritto del lavoro applicato.**

Editore: Boss Editore SA
Resp. Newsletter: Gian Luigi Trucco
Hanno collaborato: Marco Seregini, Régis Dubied, Ryan Lehmann e Simone Beraldi
Boss Editore SA - CH 6900 Lugano
tel. +41(0)91 600 93 03

Amministrazione: info@boss-editore.ch
© www.boss-editore.ch

BOSS
conoscenza applicata

NEWSLETTER LAVORO

Novembre-Dicembre 2023

Riforma AVS 21 - Che cosa cambia?

Allineamento al trend demografico e più flessibilità

Intervista a Marco Seregini, Capo Servizio rendite e indennità IAS

Quali sono i principali cambiamenti che la riforma AVS 21 introduce?

La Riforma AVS 21, con lo scopo di garantire il finanziamento dell'AVS fino al 2030, è stata accettata da Popolo e Cantoni con la votazione del 25 settembre 2022. I motivi che hanno indotto la riforma principalmente sono stati: l'innalzamento della speranza di vita della popolazione, il raggiungimento dell'età pensionabile della generazione dei "baby boomers" e l'esigenza di avere una maggiore flessibilità nel godimento delle rendite di vecchiaia del primo pilastro. La Riforma entrerà in vigore il 1° gennaio 2024 ed i principali cambiamenti si attueranno in **3 distinte tappe.**

La **1ª tappa**, a partire dal 1° gennaio 2024, comprende: **1)** Riscossione flessibile della rendita: la possibilità di ricevere la prestazione a partire dai 63 anni fino ai 70 anni. In questo arco di tempo è pure stata introdotta la possibilità di riscuotere anche soltanto una frazione di rendita compresa fra il 20% e l'80%, combinando anche anticipo e rinvio; **2)** Franchigia per la riscossione dei contributi (gli assicurati che svolgono un'attività lucrativa dopo il raggiungimento dell'età di riferimento potranno optare per l'applicazione o meno della franchigia di CHF 16'800 per anno civile); **3)** Considerazione dei redditi dell'attività lucrativa e dei periodi di contribuzione dopo l'età di riferimento: i redditi conseguiti dopo l'età di riferimento a determinate condizioni potranno essere computati sia per colmare eventuali lacune contributive, sia per aumentare il reddito annuo medio e la possibilità di ricevere una rendita più elevata; **4)** Termine di attesa per gli AGI dell'AVS: il ter-

All'interno:

- **Il ruolo della pianificazione**
- **A gentile richiesta / Congedi, tempo libero e adempimento di un obbligo legale**
- **Giurisprudenza / Licenziamento e inabilità lavorativa**



mine d'attesa per l'assegnazione di un assegno per grandi invalidi è stato ridotto da 12 a 6 mesi; **5)** Aumento dell'IVA di 0,4 punti percentuali

La **2ª tappa**, a partire dal 1° gennaio 2025, comprende: **1)** Inizio dell'aumento dell'età di riferimento delle donne: a partire da tale data per le donne nate dal 1961 verrà innalzata l'età di riferimento; **2)** Aliquote di riduzione più favorevoli per le donne della generazione di transizione: per le donne nate dal 1961 al 1969 (generazione transitoria) il legislatore ha previsto dei tassi agevolati in caso di anticipo delle rendite nonché la possibilità di una riscossione già a 62 anni (vedi box *Esempio*); **3)** supplemento di rendita per le donne della generazione di transizione: sempre per le donne della generazione transitoria che non intendono anticipare la rendita, sarà accordato un supplemento graduato, che non sarà di origine contributiva e rimarrà invariato vita natural durante.

La **3ª tappa**, a partire dal 1° gennaio 2027, comprende: **1)** Aliquote di riduzione e di aumento (in caso di anticipazione e di rinvio della rendita) adeguate alla speranza di vita; **2)** riduzione del 40% delle aliquote di riduzione in caso di anticipazione della ren-

Esempio

Modifica del tasso di riduzione per una donna della generazione transitoria a partire da 1° gennaio 2025. Una donna nata il 15 maggio 1961 anticipa la rendita di vecchiaia all'età di 63 anni a decorrere dal mese di giugno 2024 per un totale di quindici mesi (fino all'età di riferimento di 64 anni e 3 mesi nell'agosto 2025).

Anticipo della rendita nel giugno 2024	
Rendita AVS, scala 43, RAM CHF 51'450	CHF 1'916
Riduzione 2024, 15 mesi, 8,5% ¹	CHF 163
Rendita versata fino al 31 dicembre 2024	CHF 1'753
Nuovo calcolo della riduzione dovuta all'anticipo al 1° gennaio 2025	
Rendita AVS, scala 43, RAM CHF 51'450	CHF 1'916
Riduzione 2025, 15 mesi, 0,5% ²	CHF 10
Rendita versata fino al 31 agosto 2025	CHF 1'906
Nuovo calcolo all'età di riferimento in agosto 2025	
Rendita AVS, scala 44, RAM CHF 60'270	CHF 2'078
Importo definitivo di riduzione: 15 mesi x 1'916 x 0,5 (tasso di riduzione, RAM, anticipo) 15 mesi	CHF 10
Rendita versata dal 1° settembre 2025	CHF 2'068

¹ Nel 2024, tasso di riduzione ordinario: 13,6% : 24 mesi x 15 mesi (durata totale dell'anticipo di 1 anno e mesi) = 8,5%

² Dal 01.01.2025 tasso speciale, secondo art. 56^{quater} cpv. 1 lett. a OAVS in relazione con 40c LAVS, con un RAM di 51'450, tasso di riduzione del 0,5% (1ª tavola, RAM ≤ 4 x importo minimo annuale della rendita di vecchiaia)

dita per gli uomini e per le donne con redditi modesti.

Come la riforma tocca in particolare le donne e la loro età di pensionamento? L'attuale concetto di «età di pensionamento» sarà sostituito *segue a pag. 2* →

segue da pag. 1 →

Riforma AVS 21

con quello di «età di riferimento». L'età di riferimento degli uomini e delle donne sarà armonizzata a 65 anni. Fino al 31 dicembre 2024, l'età di riferimento sarà di 64 anni (per le donne nate nel 1960). Dal 1° gennaio 2025, l'età di riferimento delle donne sarà aumentata progressivamente di 3 mesi per anno civile.

Classi di età interessate:

1961 64 anni + 3 mesi (2025)

1962 64 anni + 6 mesi (2026)

1963 64 anni + 9 mesi (2027)

Classe di età 1964 e successive: 65 anni

Come funziona la flessibilità della rendita di vecchiaia?

La riscossione flessibile delle rendite può essere riassunta nei seguenti punti essenziali: riscossione flessibile della rendita di vecchiaia tra i 63 e 70 anni; possibilità di anticipazione della rendita di vecchiaia o rinvio su base mensile; anticipazione o rinvio di una parte della rendita di vecchiaia compresa tra il 20% e l'80% (percentuali intere o importo in franchi); possibilità, una sola volta, di aumentare la parte di rendita di vecchiaia anticipata o ridurre la parte di rendita di vecchiaia rinviata tra i 63 e 70 anni; possibilità di combinare anticipazione e rinvio.

Come funzionano le situazioni transitorie fra vecchia e nuova regolamentazione?

Le disposizioni transitorie sono contenute nella legge (LAVS) e nell'ordinanza (OAVS). Entrano in vigore scaglionate dal 1° gennaio 2024. Concernono il trattamento delle rendite di vecchiaia anticipate sorte nel diritto previgente (prima del 31 dicembre 2023) e che raggiungeranno l'età di riferimento sotto il nuovo diritto. Regolano il concorso delle rendite di vecchiaia tra i coniugi (esempio, marito che anticipa la rendita nel 2023 e moglie che anticipa il diritto alla rendita nel 2024). Trattano le rendite di vecchiaia rinviate nel diritto previgente nel caso di revoca nel nuovo diritto. Gli effetti dei contributi versati dopo i 64 anni, rispettivamente 65 anni, sulle rendite di vecchiaia fissate definitivamente nel diritto previgente. Definiscono la determinazione e il versamento del supplemento alla rendita di vecchiaia per le donne della generazione transitoria.

È applicabile di principio il diritto in vigore al momento del verificarsi dell'evento assicurato: Evento assicurato precedente il 31 dicembre 2023 a cui sono applicabili le disposizioni della 10ª revisione dell'AVS; Evento assicurato a partire dal 1° gennaio 2024 a cui sono applicabili le disposizioni della Riforma sulla Stabilizzazione dell'AVS (AVS 21).

Ci sono particolarità previste dalla Ri-

forma?

Rispetto al diritto previgente, dove in caso d'anticipo, la scala di rendita per una persona con una durata di contribuzione completa, veniva considerata la scala 44 (completa), nel nuovo diritto, la scala della rendita anticipata si basa sulla durata di contribuzione fino al 31 dicembre precedente l'anticipazione, in rapporto alla durata dell'obbligo contributivo della classe d'età all'età di riferimento.

Esempio: Uomo nato il 7 giugno 1961, anticipa la rendita di 2 anni dal 1° luglio 2024. Calcolo della scala di rendita:

Durata di contribuzione della classe d'età all'età di riferimento: 44 (1982-2025)

Durata di contribuzione dell'assicurato al momento dell'anticipo: 42 (1982-2023)

Scala per l'anticipo (parziale): 42

Eventuali anni di gioventù (1979-1981) non posso essere computati per colmare le lacune dovute all'anticipazione, ma solo per lacune precedenti il 31 dicembre 2023.

Eccezione alla regola per chi anticipa in mesi nel corso dell'anno del raggiungimento dell'età di riferimento.

Esempio: Donna nata il 4 novembre 1964, anticipa la rendita in mesi al 1° febbraio 2029. Calcolo della scala di rendita:

Durata di contribuzione della classe d'età all'età di riferimento: 44 (1985-2028)

Durata di contribuzione dell'assicurato al momento dell'anticipo: 44 (1985-2028)

Scala per l'anticipo (completa): 44

Eventuali anni di gioventù (1982-1984) possono essere computati per colmare le lacune.

Le aliquote di riduzione agevolate a parti-

re dal 1° gennaio 2025 dipenderanno dal Reddito annuo medio (RAM) e dall'età validi al momento dell'anticipo; sono previste 3 fasce di RAM da CHF 0 a 58'800, da CHF 58'801 a 73'500 e oltre CHF 73'501. Per le aliquote previste vedi tabella qui sotto.

Rispetto al diritto vigente, la Riforma ha introdotto nuove modalità d'applicazione per la ripartizione dei redditi fra i coniugi. A partire dal 1° gennaio 2024 la ripartizione dei redditi avverrà soltanto quando entrambi i coniugi raggiungeranno l'età di riferimento oppure in caso, quale eccezione, di divorzio. Per contro le rendite assegnate ai coniugi soggiacciono alle usuali regole di plafonamento. Richiesta di un calcolo previsionale. In considerazione dei cambiamenti normativi introdotti, per meglio valutare le opzioni concernenti la flessibilità del godimento delle prestazioni, si consiglia di richiedere un calcolo previsionale inviando l'apposito modulo "Richiesta di calcolo di una rendita futura" (https://finfo.zas.admin.ch/orbeon/fr/AHV-IV/318_282_online_3/new) alla Cassa competente. Si consiglia di richiedere un calcolo "standard". Per coloro che intendono continuare un'attività dopo il raggiungimento dell'età di riferimento, sarà pure possibile richiedere un calcolo previsionale circa la possibilità di migliorare la propria rendita con il computo dei periodi e dei redditi conseguiti dopo l'età di riferimento. A tale scopo è pure disponibile l'apposito modulo "Richiesta di calcolo di una rendita futura per il proseguimento dell'attività lavorativa" (https://finfo.zas.admin.ch/orbeon/fr/AHV-IV/318_382/new).

Durata anticip. in anni	e mesi in % Per un RAM da CHF 0 a CHF 58'800											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
1	0.0	0.2	0.3	0.5	0.7	0.8	1.0	1.2	1.3	1.5	1.7	1.8
2	2.0	2.1	2.2	2.3	2.3	2.4	2.5	2.6	2.7	2.8	2.8	2.9
3	3.0											

Durata anticip. in anni	e mesi in % Per un RAM da CHF 58'801 a CHF 73'500											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	0.00	0.2	0.4	0.6	0.8	1.0	1.3	1.5	1.7	1.9	2.1	2.3
1	2.5	2.7	2.8	3.0	3.2	3.3	3.5	3.7	3.8	4.0	4.2	4.3
2	4.5	4.7	4.8	5.0	5.2	5.3	5.5	5.7	5.8	6.0	6.2	6.3
3	6.5											

Durata anticip. in anni	e mesi in % Per un RAM da CHF 73'501											
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
0	0.00	0.3	0.6	0.9	1.2	1.5	1.8	2.0	2.3	2.6	2.9	3.2
1	3.5	3.8	4.0	4.3	4.5	4.8	5.0	5.3	5.5	5.8	6.0	6.3
2	6.5	6.8	7.2	7.5	7.8	8.2	8.5	8.8	9.2	9.5	9.8	10.2
3	10.5											

Il ruolo della pianificazione

Intervista a Régis Dubied, Amministratore Delegato di Assidu SA, società neutra di consulenza assicurativa e previdenziale

Come valutare la recente riforma AVS?

Le donne nate dopo il 1960 non riceveranno più la loro rendita AVS a 64 anni. È previsto un supplemento che varierà in base al reddito medio e l'anno di nascita. Inoltre si è reso il meccanismo più flessibile e si sono ridotte le penalità per l'anticipo della generazione 1961-1969, consentendo di coprire le eventuali lacune con i contributi versati anche dopo l'età di pensionamento normale, cosa che prima non era possibile. Chi avesse pagato i contributi continuando a lavorare (ricordiamo la franchigia esente di 1.400 franchi mensili), avrebbe versato a fondo perduto. Ora anche i redditi bassi post-età pensionamento potranno essere assoggettati su base volontaria. Questi accorgimenti consentono di migliorare la previdenza di alcune persone, ma ad essere penalizzate sono le donne, pagando meno contributi quando lavorano part-time per occuparsi della famiglia. Il problema maggiore lo riscontriamo se la coppia non è sposata con dei figli, in quanto l'AVS non garantisce una rendita "vedovile" ai conviventi, anche se hanno figli in comune. L'uomo tendenzialmente accumula, lavorando al 100%, e se si separano la donna rimane scoperta.

Quali le novità nel secondo e nel terzo pilastro?

Alcune sono definite, altre ancora in discussione. Per il terzo pilastro è stato messo in consultazione dal Consiglio federale una modifica dell'ordinanza OPP3 che permetterebbe di riacquistare i contributi non versati negli ultimi 10 anni. Interessa chi ha buone disponibilità e l'incentivo fiscale vale per chi ha redditi medio-alti. Importante ricordare che i riacquisti per i periodi "scoperti" sono già possibili nel secondo pilastro e andrebbero sfruttati maggiormente. In Svizzera in effetti abbiamo diversi incentivi fiscali sulla previdenza. Nella LPP il riacquisto per colmare le lacune è possibile in maniera più ampia. Nella riforma è interessante l'abbassamento della soglia (ora fissata a CHF 22'050.-) per essere assicurato obbligatoriamente nel secondo pilastro. L'abbassamento della soglia va in parallelo con l'importo di coordinamento, una franchigia sul reddito, che verrà considerato sulla base del grado di occupazione della persona e migliorerà fortemente le prestazioni delle persone con un grado d'occupazione parziale. In seguito a referendum si andrà a votare sulla riforma LPP, probabilmente a giugno 2024.

In campo LPP le prestazioni del datore di lavoro al di là dei minimi rappresentano una sorta di fringe benefit?

Oggi è un aspetto importante anche per fidelizzare il dipendente all'azienda, soprattutto andando avanti negli anni, quando si accorge del "di più" di cui può beneficiare. Diverse

aziende sviluppano queste soluzioni e vanno a coprire di più di quanto richiede la legge LPP.

Come agisce in tutto questo la precarizzazione del mercato del lavoro?

Vista la diffusione del lavoro a tempo parziale, l'ideale sarebbe stata che il legislatore considerasse tutte queste cifre in percentuale del tempo di lavoro. Ricordo bene la situazione di una persona con cinque datori di lavoro che



non era assoggettata alla LPP, in quanto non raggiungeva la soglia d'ingresso. Si tratta di un'assurdità. Il valore di coordinamento in percentuale è un passo avanti, ma i contributi renderanno i redditi effettivi dei lavoratori ancora più bassi. È invece positivo che per LPP ed AVS sia previsto il beneficio di una rendita parziale, che prima per l'AVS era impossibile. Posso avere il 50% di AVS e continuare a lavorare al 50%, ricevere mezza rendita e continuare a lavorare, posticipare il beneficio aumentando l'importo della rendita.

Quali riflessi fiscali ha tutto ciò?

Diminuendo e spostando la rendita nel tempo, spostando anche l'imposizione fiscale. Vivo del reddito, faccio partire la rendita AVS in un momento successivo ed evito il cumulo dei due importi imponibili. Inoltre, continuando a lavorare, deduco integralmente i contributi versati. Posso poi continuare a fare riacquisti nel programma LPP, a patto però che a 65 anni abbia avuto una lacuna contributiva. Se faccio riacquisti e poi opto per l'incasso del capitale, devo far passare almeno 36 mesi, altrimenti il fisco annulla i riacquisti e li considera alla stregua di un'elusione fiscale. Sull'incasso del capitale del secondo e del terzo pilastro, è consigliabile non riscuoterli nello stesso anno fiscale per non aumentare le aliquote. Vi è poi la Spada di Damocle della tassazione ticinese elevata, per cui ci sono persone che spostano la loro residenza nei Grigioni, ove il trattamento è molto più competitivo. Anche il Ticino ha comunque in programma una riduzione di questa imposta che è inserita nella riforma fiscale. A livello di attualità va anche segnalata una recente sentenza della Corte di Giustizia Europea che condanna l'AVS per il diverso trattamento

della vedova e del vedovo in materia di beneficio della rendita.

Cosa accade in termini previdenziali per l'impresa che assume stranieri?

Sono sottoposti ad AVS e secondo pilastro, ma non possono fare riacquisti superiori, nei primi 5 anni di affiliazione, al 20% del loro reddito.

Una situazione particolarmente critica è dunque quella dei conviventi?

Per il secondo pilastro la situazione di convivente registrato e "qualificato", cioè con 5 anni di convivenza effettiva o figli comuni della coppia, è abbastanza chiara. Vale la clausola beneficiaria, la rendita per i figli orfani, che dipende dal tipo di piano previdenziale, fino a 18 anni od a 25 se agli studi. Quanto all'incasso del capitale, dipende dal regolamento di ciascun fondo. Un altro elemento penalizzante dei conviventi rispetto agli sposati riguarda l'imposta di successione, per la quale il coniuge è esente, ma che va invece pagata dal convivente che eredita. Altrettanto importante è quanto accade in caso di divorzio. Se la coppia è sposata, l'AVS viene spartita, e tutto viene diviso, contributi e prestazioni, ed è previsto un accredito educativo per i figli. Anche nella LPP si considera il capitale accumulato "in comune", cioè dal momento del matrimonio a quello del divorzio, ed esso viene suddiviso. Se non c'è matrimonio, tutti questi diritti vanno perduti. Il capitale del terzo pilastro è considerato alla stregua dei conti bancari e delle altre attività. Nella realtà la parte più debole, in una convivenza, risulta spesso essere la donna, che sovente rinuncia alla carriera e rischia di più finanziariamente in caso di "rottura" della relazione.

E cosa dire di chi perde il posto di lavoro?

Anche qui è prevista una modifica normativa. Chi è in disoccupazione e non trova un posto di lavoro, può rimanere volontariamente nel fondo previdenziale pagandosi i contributi, inclusi quelli del datore di lavoro. Può essere interessante se il tasso di conversione è favorevole, per mantenere le coperture decesso e invalidità, e per i rendimenti del fondo pensione, sapendo però che dopo 2 anni, dovrò poi, al pensionamento, riscuotere la rendita e non il capitale. Chi opta per il capitale della cassa pensione, deve pianificare attentamente se il detto capitale sarà sufficiente fino al decesso suo e del coniuge, ponderare gli aspetti fiscali e successori. Vanno considerati tanti elementi come data di uscita, riacquisti effettuati, frazionamento degli incassi, vantaggi e svantaggi delle varie situazioni, età del coniuge, stato di salute, figli, impegni finanziari in corso. Una buona soluzione può essere ad esempio quella mista: incasso la rendita in forma graduale, con 5 "tappe" che la nuova riforma consente. Ogni singola situazione va analizzata individualmente.