

A gentile richiesta

Diritto alle vacanze: regole e periodi

“Nella nostra azienda verifichiamo i regolamenti interni e vorremmo essere in regola con la norma dell’art. 329c CO, che accorda ai lavoratori il diritto ad almeno due settimane consecutive di vacanze. Ci chiediamo se sia possibile accordare al dipendente due settimane consecutive di vacanza a cavallo tra due anni civili, per esempio una a fine anno 2025 e una a inizio anno 2026. Inoltre, siamo interessati a sapere se il diritto alle vacanze è compatibile con altre forme di assenza, come assenze per malattia o infortunio, congedi familiari, assenza per obblighi militari/civili. È possibile ridurre le vacanze se ci sono altre assenze dal lavoro?”

Le vacanze sono accordate in funzione dell’anno di lavoro (cfr. l’art. 329a del Codice delle obbligazioni, CO), vale a dire l’anzianità di servizio, che non coincide necessariamente con l’anno civile, quello di calendario. Il contratto individuale di lavoro, il contratto collettivo o il regolamento possono prevedere l’anno civile come anno di riferimento, a condizione che la persona dipendente non ne abbia pregiudizio. Lo scopo delle vacanze è di consentire il riposo

della persona lavoratrice. La prescrizione di vacanze per un periodo di due settimane consecutive, come disposto dall’art. 329c cpv. 1 CO, è un diritto del lavoratore, non un obbligo. Una vacanza di due settimane consecutive a cavallo di due anni civili permette un adeguato riposo ed è dunque conforme allo spirito della legge. A maggior ragione se è stata la persona lavoratrice a chiedere tale periodo di vacanza. In effetti le date delle vacanze sono stabilite dal datore di lavoro tenendo anche in considerazione, oltre agli interessi dell’azienda, i desideri della persona lavoratrice (art. 329c cpv. 2 CO). Le vacanze non sono compatibili con congedi previsti dalla legge per scopi particolari o con periodi di malattia o di infortunio. Un impedimento al lavoro per malattia o infortunio verificatosi durante un periodo di vacanze permette quindi alla persona lavoratrice di recuperare i giorni in cui è stata in malattia o in infortunio. Ovvio che questi periodi di incapacità lavorativa (duratura e intensa) devono essere segnalati subito al datore di lavoro e documentati. Nella misura in cui il periodo di incapacità per malattia o infortunio non supera il mese, il datore di lavoro non può ridurre il periodo di vacanze (art. 329b cpv. 2 CO). Il periodo di un mese si calcola sommando tutte le assenze verificatesi sull’arco dell’anno di riferimento. Le assenze dal lavoro per adempimento di obblighi legali, esercizi di una funzione pubblica o congedo giovanile non permettono di ridurre il diritto alle vacanze (art. 329b cpv. 2 CO). L’art.

329b cpv. 3 CO prescrive poi in modo chiaro che non sono ammesse riduzioni delle vacanze in caso di assenza fino a due mesi di una lavoratrice causa gravidanza, di congedo per maternità, di congedo per l’altro genitore, di congedo per decesso della madre, di congedo per assistenza e di congedo per adozione. I contratti collettivi o i contratti normali di lavoro possono prevedere deroghe all’art. 329b cpv. 2 e 3 CO a condizione che prevedano una soluzione almeno equivalente. I congedi volontari concordati tra azienda e dipendente e che non sono previsti dal CO costituiscono una sospensione degli obblighi contrattuali reciproci. Salvo accordi contrari (preferibilmente in forma scritta) sono sospesi l’obbligo di prestare l’attività contrattuale, il diritto allo stipendio, il pagamento degli oneri sociali e il godimento delle vacanze. Un congedo di durata superiore a un mese permette al datore di lavoro di ridurre di 1/12 le vacanze del lavoratore per ogni mese completo di assenza (art. 329b cpv. 2 CO). In caso di congedo volontario è consigliabile la stesura di un apposito accordo che regoli le condizioni del congedo volontario, così da evitare discussioni.

Avv. Emanuela Colombo Epiney, già giudice

Vacanze: Manuale 3.2.4.1

Riduzione delle vacanze: Manuale 3.2.4.2

Congedi: Manuale 3.2.4.4

Giurisprudenza

L’inabilità lavorativa limitata al posto di lavoro. Sentenza del Tribunale Federale 1C_595/2023 del 26 marzo 2024.

A. ha fatto carriera nell’esercito, arrivando fino al grado di tenente-colonnello. Il 21 gennaio 2021, egli ha informato il suo datore di lavoro di svolgere contemporaneamente alla carriera militare un’attività accessoria come membro del comitato esecutivo di un’associazione, oltre a ricoprire anche la carica di Sindaco di un Comune vallesano. Il datore di lavoro ha quindi notificato ad A. la disdetta ordinaria del rapporto di lavoro, con effetto al 30 novembre, rimproverandogli in sostanza un profondo deterioramento del rapporto di fiducia conseguente alle informazioni non corrette da lui fornite in relazione alla sua attività accessoria. Contestualmente al licenziamento, A. è stato esonerato dalla presenza sul posto di lavoro. Nella procedura ricorsuale A. ha sostenuto la nullità della disdetta, siccome la stessa gli è stata notificata in un periodo in cui era inabile al lavoro, ovvero durante un periodo coperto dalla protezione di cui all’art. 336c cpv. 1 lett. b) CO. Tuttavia, l’inabilità lavorativa per causa di malattia (a dire del dipendente, imputabile al datore di lavoro in ragione del *mobbing* subito) era limitata al posto di lavoro, ragion per cui tutte le istanze di ricorso hanno respinto la tesi di A. Anche il Tribunale federale ha respinto il ricorso di A., applicando in maniera esplicita per la prima volta la teoria dell’*inabilità lavorativa limitata al posto di lavoro*. Nel suo ragionamento, l’Alta Corte ha evidenziato innanzitutto che ai sensi dell’art. 31a cpv. 1 dell’Ordinanza sul personale della

Confederazione (OPers), in caso di inabilità lavorativa del dipendente dovuta a malattia o infortunio, dopo il periodo di prova il datore di lavoro può rescindere in via ordinaria il rapporto di lavoro solo una volta trascorsi due anni dall’inizio dell’inabilità lavorativa per malattia. Questa disposizione riprende i principi enunciati nell’art. 336c CO per quanto concerne la disdetta notificata in tempo inopportuno. Quest’ultima disposizione è stata introdotta non perché le condizioni del lavoratore al momento del ricevimento della notifica di licenziamento gli impediscano di cercare un’occupazione alternativa, ma perché l’assunzione da parte di un nuovo datore di lavoro al termine del periodo di preavviso ordinario appare altamente improbabile, considerando le incertezze legate alla durata e al grado di inabilità al lavoro (Messaggio del Consiglio federale, FF 1984 II 628). Questa disposizione è inapplicabile in caso di malattia solo se il danno alla salute è così insignificante da non poter in alcun modo impedire al dipendente di cercare e trovare un nuovo impiego (DTF 128 III 212, consid. 2c), principio ripreso anche dalla giurisprudenza resa in precedenza implicitamente dal Tribunale federale in relazione all’*inabilità lavorativa limitata al posto di lavoro* (sentenza 4A_391/2016 dell’8 novembre 2016, consid. 3). Fondandosi su questi principi, l’Alta Corte ha stabilito per la prima volta in maniera esplicita che la teoria dell’*inabilità lavorativa limitata al posto di lavoro* è effettivamente applicabile e comporta invece per il dipendente la perdita del beneficio del periodo di protezione (che in questo caso era stabilito dall’art. 31a cpv. 1 OPers).

Il Tribunale federale ha infatti appoggiato l’istanza inferiore, ritenendo che quest’ultima non abbia violato il diritto nel ritenere che il periodo di protezione sia inapplicabile quando l’inabilità lavorativa non è generalizzata ma concerne esclusivamente il posto di lavoro attuale. Il dipendente sarebbe infatti in grado di trovare un’altra occupazione, in virtù dell’assenza di incertezze legate alla durata e al grado di inabilità al lavoro presso un nuovo datore di lavoro. La sentenza non è esente da critiche e ha in effetti già sollevato qualche perplessità in una parte della dottrina. Le critiche principali mosse concernono l’assenza di un fondamento legale per l’applicazione della teoria, essendo la stessa stata sviluppata esclusivamente dalla giurisprudenza cantonale e appoggiata da parte della dottrina, senza che siano riscontrabili indizi o riferimenti a livello normativo nell’art. 336c CO o ancora nel vecchio art. 336e CO. L’applicazione della teoria sarebbe in aggiunta un appiglio per gli assicuratori malattia per interrompere in breve tempo il pagamento delle indennità giornaliere per causa di malattia, come peraltro avviene già nella pratica (cfr. Werner Gloor, *certificat médical à géométrie variable et protection contre le licenciement*; commentaire de l’arrêt du Tribunal fédéral 1C_595/2023). Malgrado le critiche, tuttavia, di principio i tribunali dovranno applicare tale teoria. La sentenza conferisce dunque ulteriore legittimità a una pratica comunque già in uso da diversi anni, in particolare presso i medici di fiducia degli assicuratori malattia.

Avv. Simone Beraldi, Studio legale e notarile Delogo

BOSS NEWSLETTER LAVORO

Editoriale

Il tema della previdenza è sempre complesso, visto che su di esso confluiscono aspetti demografici, legati al mutare della speranza di vita, sociali, finanziari, visto che i rendimenti dei programmi si legano all’evoluzione dei mercati finanziari, del mercato del lavoro, della fiscalità, del diritto, ed altro ancora.

Le recenti misure volte a permettere una maggiore flessibilità sia nel campo della previdenza istituzionale che in quelle integrative, illustrate dagli specialisti in questa Newsletter, sono certamente benvenute, seppur giunte tardivamente. Esse lasciano aperte molte questioni, ad iniziare dagli equilibri finanziari dal futuro incerto. Inoltre il secondo pilastro non tiene ancora conto delle evoluzioni intervenute nel mercato del lavoro, precludendo, attraverso soglie elevate, l’accesso ai programmi da parte di chi lavora part-time o con contratti atipici. Altrettanto critica risulta la condizione femminile, oggetto di tanti proclami ideologici cui seguono poche iniziative concrete. Nel recente passato, si è visto come le posizioni di diversi segmenti della popolazione, dai pensionati ai lavoratori più giovani, siano spesso inconciliabili, così che i principi utilitaristici hanno il sopravvento sulla solidarietà. Allo stesso modo, economia e mercato del lavoro procedono più in fretta rispetto alle iniziative della politica. Nel caso della previdenza alcuni esponenti politici sono giunti a prospettare la fusione fra AVS e secondo pilastro, senza considerare la differenza istituzionale fra i due programmi, uno sociale e l’altro privatistico. D’altro canto, da ambienti governativi giungono voci circa la volontà di aumentare la tassazione sul terzo pilastro, nonostante siano proprio i programmi volontari che sopperiranno alle crisi future. Viene quindi da chiedersi perché incentivare il risparmio privato per poi farne il Bancomat del Governo nei momenti di difficoltà, generando diffidenza fra gli attuali e potenziali partecipanti.

Gian Luigi Trucco

All’interno:

- **Collaboratore ed azienda, oggi e domani**
- **A gentile richiesta / Diritto alle vacanze: regole e periodi**
- **Giurisprudenza / L’inabilità lavorativa limitata al posto di lavoro**

Attualità Previdenza

Pensionamento e flessibilità

Intervista a Diana De Luca Ferrari, MAS in Tax Law, CAS Assicurazioni sociali, ASSIDU SA

Cosa dire in generale dei meccanismi di transizione che hanno interessato il nostro sistema previdenziale?

Sono stati toccati tutti e tre i “pilastri”, AVS, previdenza professionale e previdenza individuale, seppur con momenti e criteri diversi, con riforme in parte valide ed in parte da migliorare. Il sistema in generale per il momento regge ma ha ancora bisogno di essere adattato ai nuovi scenari, per ragioni demografiche, per le evoluzioni del mercato del lavoro e della sua contrattualistica e delle soglie di accesso, per la condizione di svantaggio retributivo della donna, per i rendimenti del mercato finanziario, ed altro ancora. La flessibilità è positiva ma chi lavora nel campo della consulenza previdenziale vede situazioni complesse e condizioni personali, ed aziendali, molto diverse fra loro. Partiamo dagli aspetti generali. L’AVS è stata oggetto della riforma chiamata AVS21, entrata in vigore il 1° gennaio 2024, che prevede il pensionamento all’età “di riferimento” di 65 anni, sia per gli uomini che per le donne. Per le donne nate fra il 1961 ed il 1964 è prevista una fase di transizione fra le due scadenze pensionistiche, mentre altre misure di accompagnamento sono previste per le donne nate tra il 1961 e 1969. La nuova legge AVS prevede la possibilità di colmare eventuali lacune contributive. A determinate condizioni, se si continua a lavorare dopo i 65 anni, i redditi conseguiti e gli anni di contribuzione supplementari possono essere tenuti in considerazione per colmare tali lacune, ad esempio per uomini o donne che abbiano perso uno o due anni di contribuzioni, oppure per aumentare il livello di reddito medio e quindi l’importo della rendita AVS percepita (che ha comunque un tetto massimo in 2.520 franchi mensili). L’AVS è diventata flessibile anche in termini di percezione della rendita, come vedremo. Fra le novità non va dimenticato il versamento della 13ma mensilità AVS, che verrà erogata a partire dal dicembre 2026 e pone non poche dif-

ficoltà di finanziamento per la Confederazione. Per il secondo pilastro, abbiamo avuto l’anno scorso la bocciatura popolare della riforma LPP, sulle cui problematiche torneremo in seguito. Sul tavolo delle Camere Federali ci sono attualmente diverse proposte relative a modifiche puntuali, senza tuttavia, almeno per il momento, avanzare nulla di sistemico o incisivo. Per il terzo pilastro, il risparmio previdenziale libero e volontario, avanza l’ipotesi di aumentare significativamente l’imposizione sul capitale incassato alla scadenza mediante un innalzamento dell’aliquota di imposizione fiscale federale, che colpisce peraltro anche i versamenti di capitale derivanti dal secondo pilastro. Inoltre dal 1° gennaio 2025 sarà possibile effettuare il riscatto di lacune contributive anche nel pilastro 3a. Si tratta di



una modifica legislativa molto travagliata che ha comportato un lungo dibattito politico prima di vedere la luce.

Anche il secondo pilastro, ed il terzo, sono già interessati da aspetti fiscali? Sul secondo pilastro, come sul terzo, gli aspetti fiscali pesano, segue a pag. 2 →

segue da pag. 1 →

Pensionamento e flessibilità

ma nel caso della previdenza professionale i capitali sono normalmente più importanti per cui la sensibilità è elevata. E' in corso un piano di riforma presentato dal Consiglio Federale che per mezzo di un avampetto vorrebbe aumentare il livello dell'imposta federale sui capitali previdenziali a partire dal 2027, che attualmente prevede un'aliquota attenuata massima del 2,3%. A livello cantonale, ogni cantone applica le sue aliquote e la riforma della legge tributaria ticinese dello scorso anno l'ha abbassata significativamente e plafonata al 3%. La tassazione comunale è ovviamente una derivazione di quella cantonale.

Il tema "caldo" è costituito dall'imposizione federale che si vorrebbe aumentare in maniera consistente, raddoppiandola e anche oltre per capitali di una certa entità. Con questa mossa lo spostamento della residenza in un altro cantone non avrebbe degli effetti, e neppure lo spostamento all'estero, visto che l'imposizione è alla fonte, salvo prendere la residenza in una giurisdizione che abbia stipulato una convenzione contro la doppia imposizione con la Svizzera e che goda di trattamenti fiscali sui capitali particolarmente favorevoli, come è ancora per il momento l'Italia. In questo caso, quanto trattenuto potrebbe essere recuperato.

Come funziona la flessibilità nel caso del pensionamento anticipato?

La riscossione flessibile della rendita AVS può avvenire fra i 63 ed i 70 anni di età ed è una scelta dell'assicurato dettata da necessità finanziarie e talvolta da uno stato di salute. L'anticipo può arrivare in certi casi a 36 mesi (per alcune donne nella generazione di transizione), altrimenti ammonta generalmente a 24 mesi. Il rinvio della rendita AVS può invece essere attuato fino a 70 anni di età al più tardi. La flessibilità non è solo relativa alla tempistica ma anche alla porzione di rendita che si desidera riscuotere nei diversi momenti (minimo 20%, massimo 80%). L'anticipo, il rinvio e la porzione di rendita sono quindi elementi che possono essere scelti in combinazione.

Per quanto concerne la cessazione del rapporto professionale in seguito al pensionamento anticipato, si tratta di principio di un evento che ha luogo con l'accordo del datore di lavoro ed anzi, purtroppo, è spesso conseguenza di una decisione dell'impresa, a causa di una ristrutturazione o di un altro evento straordinario, con o senza misure di accompagnamento, piani sociali od altro. L'azienda ne ha un guadagno a breve

termine, considerati anche i costi crescenti del secondo pilastro per un dipendente senior, può senz'altro rimpiazzare il collaboratore con nuove leve, ma in linea generale perde un know how che avrebbe potuto essere trasferito ad altri collaboratori approfittando di piani di pensionamento graduati e pensati per agevolare il trasferimento di competenze. In altri casi il pensionamento viene vissuto con soddisfazione, il collaboratore tuttavia deve valutare con attenzione le modalità per compensare il minor reddito che si viene a creare. Si tratta di un passaggio molto delicato, con esito tanto più favorevole quanto più un'adeguata pianificazione finanziaria e previdenziale è stata impostata fin dall'inizio dell'attività lavorativa. Per attenuare una lacuna di reddito, se il regolamento dell'istituto di previdenza lo prevede, il pre-pensionato può chiedere alla cassa pensione, in alternativa all'AVS anticipata (in una proporzione fra il 20 e l'80%), una rendita transitoria che però può avere una forte incidenza sulle seguenti prestazioni di vecchiaia.

In questa come in altre condizioni, vanno tenuti in considerazione non solamente gli aspetti fiscali, ma anche quelli legati all'andamento dei mercati finanziari, che da tempo registrano rendimenti monetari ed obbligazionari più bassi e maggiore volatilità. Oggi la prospettiva di tassi a zero se non negativi, nel caso di una ipotetica fase di recessione, è ancora una volta all'orizzonte.

Cosa si può dire di questi processi di maggiore flessibilità previdenziale, e cosa ci si può attendere per il futuro? Come dicevo, i cambiamenti sono positivi ma le riforme dovrebbero andare oltre. Alcune parti politiche prospettano una sorta di omologazione fra AVS e secondo pilastro della previdenza professionale, ma questo è a mio modo di vedere alquanto innaturale, perché l'AVS ha una funzione sociale ed una base egualitaria, mentre il secondo pilastro ha una natura professionale e contributiva legata alla singola situazione, che per definizione rende ogni assicurato differente. Ambedue richiedono tuttavia riforme per essere più sostenibili dal punto di vista demografico e finanziario. Il secondo pilastro poi deve tener conto delle evoluzioni che vi sono state nel mercato del lavoro, dell'occupazione precaria, della nuova contrattualistica (si pensi alla diffusione del-

le forme di lavoro part-time, anche fra i giovani), del lavoro svolto per diverse imprese contemporaneamente, dell'home working e di molte altre innovazioni. Le soglie d'ingresso ai piani previdenziali oggi escludono molte persone, in quanto spesso non si tiene fra l'altro conto del grado percentuale di occupazione; inoltre i meccanismi di conversione ed altri aspetti tecnici sono materia di discussione. In linea generale, direi che assumerà sempre più importanza la previdenza privata e la pianificazione attuata accuratamente e da un momento sempre più iniziale della vita lavorativa della persona.

Si parla sovente di una situazione previdenziale in cui la donna risulta svantaggiata. Quale è oggi la situazione, tenendo anche conto di questo processo di flessibilità che ha preso avvio?

Anzitutto va detto che nonostante norme e propositi, esistono ancora divari salariali di genere, seppur in diminuzione nel corso degli ultimi anni. Si riscontrano soprattutto in certi settori, come quello del commercio al dettaglio, della sanità e dell'assistenza sociale, differenze che si traducono naturalmente in divari anche previdenziali, a maggior ragione quando la donna, per motivi vari lascia il mercato del lavoro, o vi rientra dopo averlo abbandonato per un certo tempo. Nelle grandi aziende e nei gruppi multinazionali la situazione si va normalizzando poiché si applicano delle certificazioni di idoneità specifiche. Spesso questo rientro, ad esempio della neomadre-professionista, coincide con una minor disponibilità al tempo pieno, il che la penalizza ulteriormente.

Nella proposta di riforma LPP che l'anno scorso il popolo ha respinto, erano previsti degli accorgimenti che avrebbero alleviato almeno in parte queste situazioni negative, ma che avrebbero provocato delle penalizzazioni alle donne che stavano raggiungendo l'età del pensionamento. Come sempre, in campo contributivo, l'accordo fra le diverse fasce d'età, quella dei già pensionati, di chi è verso la fine del ciclo lavorativo e di chi lo inizia è difficile, e gli interessi sono spesso contrapposti. Per la donna vi sono poi situazioni, come la vedovanza ed il divorzio, che aggravano la situazione e possono portare a vere e proprie situazioni di povertà nell'età del pensionamento.

Collaboratore ed azienda, oggi e domani

Intervista ad Andrea Tamagni, Perito Federale in Assicurazioni Private, Responsabile Team Assicurazioni di Persone, ASSIDU SA

Nel quadro della flessibilità previdenziale, si è parlato di pensionamento anticipato e delle problematiche che comporta. Un'alternativa può essere allora rappresentata dal pensionamento a tappe?

E' una formula che va ovviamente concordata con il datore di lavoro, ma che constatiamo si sta diffondendo sempre più. Anzi, che interrompere anticipatamente l'attività lavorativa al 100% con il modello del pensionamento anticipato, il dipendente riduce gradualmente il suo grado di occupazione e, in parallelo, si avvia gradualmente verso la pensione. Come indicato dalla mia collega l'AVS consente, con la nuova riforma, di anticipare la rendita in forma progressiva fino a tre tranches indipendentemente dalla situazione professionale, mentre le casse pensioni accordano un anticipo delle prestazioni solo in proporzione alla diminuzione del grado di occupazione, oppure dello stipendio. Uno dei vantaggi è che normalmente non sono dovuti contributi AVS quale persona senza attività lavorativa in quanto questi sono già versati con il reddito del lavoro a tempo parziale. Ricordiamo infatti che anche per le persone senza attività lavorativa, i contributi AVS sono dovuti comunque fino al raggiungimento dell'età di riferimento, sulla base della loro situazione patrimoniale. Il pensionamento a tappe è anche finanziariamente un buon compromesso, in quanto rispetto al pensionamento completo permette di poter conseguire per diversi anni ancora un reddito e avere un'inferiore erosione del capitale di previdenza. La questione può diventare invece delicata dal punto di vista fiscale, soprattutto se il collaboratore passa ad esempio da dipendente a indipendente o se la diminuzione di salario viene "compensata" con un dividendo. Tutti questi elementi vanno approfonditi e ben pianificati per tempo così da evitare ripercussioni fiscali.

Quali sono infine i vantaggi e gli svantaggi del pensionamento posticipato?

La continuazione dell'attività dopo i 65 anni può avvenire in varie forme, percependo la rendita AVS all'età di pensionamento di riferimento o rinviandola beneficiando pertanto di un supplemento della stessa. L'AVS eventualmente incassata fa cumulo però con gli altri redditi e ciò può risultare costoso in termini fiscali, anche perché nello stesso tempo si perdono gran parte delle deduzioni professionali a livello fiscale. E' utile allora, se possibile, agire sul terzo pilastro vincolato (3a) continuando a pagare i premi e godendo dei benefici fiscali. Per quanto concerne il secondo pilastro una volta raggiunta l'età di pensionamento ordinaria ci sono due opzio-



ni: la prima permette alle persone che continuano a lavorare di lasciare alla Fondazione di Previdenza il loro avere previdenziale fino alla cessazione dell'attività lavorativa (massimo all'età di 70 anni), come da disposizioni dell'Art. 13b LPP. Non riscuotere il capitale ha il vantaggio che, oltre a maturare l'interesse LPP, lo stesso non è soggetto all'imposta sulla sostanza, mentre la seconda opzione, sempre che il piano di previdenza lo preveda, è di continuare a pagare anche i contributi di risparmio, ed il datore di lavoro dovrà pagare la parte di sua competenza andando a incrementare ulteriormente le prestazioni pensionistiche (vedi Art. 33a LPP). Da non dimenticare che mantenendo l'affiliazione LPP è ancora possibile effettuare riscatti in cassa pensione, così da poter avere un lasso temporale maggiore di pianificazione pensionistica ed agire anche sul profilo fiscale. Osserviamo sovente come il mantenimento dopo l'età della pensione di dirigenti o personale altamente qualificato si leghi alla fase del trasferimento generazionale dell'impresa stessa. Questi collaboratori possono ad esempio entrare nei Consigli di Amministrazione e rappresentare un fattore molto positivo nella trasmissione aziendale, affiancando nuovi responsabili e dirigenti, ed assicurando una continuità della cultura d'impresa. Questo passaggio richiede un'attenta valutazione dell'intera situazione anche dal punto di vista fiscale. Affidarsi a una persona competente è pertanto fondamentale.

Quale conclusione trarre dunque da questo processo di flessibilità, dal punto di vista del lavoratore e del datore di lavoro?

Il processo è positivo ma, come indica la collega, molti problemi restano, in termini strutturali, finanziari e fiscali. Pensiamo solo alla discrepanza fra AVS, che in caso di decesso tutela esclusivamente i coniugi uniti in matrimonio mentre per la maggior parte delle casse pensioni le rendite si estendono anche

al convivente. Certo, che ai fini dell'AVS, nel caso di una rendita di vecchiaia per entrambi i coniugi, le coppie potrebbero risultare penalizzate in termini di aliquota dovuta al cumulo dei redditi, ma quanto meno la tutela del coniuge è garantita. Tra l'altro la tassazione dei coniugi è ora un tema d'attualità dove forse avremo presto un calcolo basato su tassazioni separate. Una fattispecie importante, dal punto di vista giuridico, riguarda poi la disparità di trattamento fra vedova e vedovo per l'AVS. La prima gode del riversamento della rendita vita natural durante, mentre il vedovo solo fino al 18° anno di età dei figli. Il caso è giunto addirittura alla Corte dei Diritti dell'Uomo di Strasburgo, obbligando il nostro legislatore a rimediare alla disparità di una normativa peraltro vecchia, che ha origine nel lontano 1948. Attualmente sono in vigore delle norme transitorie e si attende il disegno di legge definitivo per rimediare a questa disparità.

Per quanto riguarda l'evoluzione delle aziende in materia previdenziale, la loro attenzione è cresciuta in parallelo con quella dell'interesse pubblico in genere, diventato più attento anche a seguito delle numerose votazioni in materia di previdenza sociale che si sono succedute negli ultimi tempi. Per molte aziende, offrire piani previdenziali che vanno al di là delle prestazioni minime obbligatorie è un fattore di immagine e di attrazione, una sorta di "fringe benefit" che, da un lato può favorire il reclutamento e la fidelizzazione di persone particolarmente capaci. Constatiamo che sempre più aziende mostrano interesse nell'informare il proprio personale sulla "bontà" delle coperture previdenziali stipulate a loro favore.

Aggiungerei che vi sono altri aspetti evolutivi del mercato del lavoro che richiederanno nel tempo considerazione anche dal punto di vista previdenziale ed in cui noi già ci imbatiamo, affrontando situazioni complesse in termini fiscali e non solo. Penso ad esempio a lavoratori distaccati, a chi operi a livello internazionale od in modo frammentato. Può rappresentare l'oggetto di una prossima trattazione.

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: Diana De Luca Ferrari, Andrea Tamagni, Emanuela Colombo Epiney 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



Prossimi
SeminariLavoro



Con l'iscrizione ad almeno 3 seminari ottieni uno sconto del 10%

Per info: boss-editore.ch/categoria/seminari/

Mercoledì, 14 Maggio 2025

La fine del rapporto di lavoro: la disdetta ordinaria, straordinaria, abusiva e in tempo inopportuno

Mercoledì, 21 Maggio 2025

Il lavoratore straniero: permessi, notifiche, distacco e obblighi generali del datore di lavoro

Lunedì, 26 Maggio 2025

Esami di recenti sentenze per casi di disdetta abusiva e disdetta per gravi motivi