Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitswelten

Universität St.Gallen

La sicurezza sociale in Svizzera

Prof. Dr. iur. Dr. h.c. Thomas Geiser

Università di San Gallo, Svizzera, HSG

Abstract

La sicurezza sociale in Svizzera si basa sul cosiddetto sistema dei tre pilastri: l'assicurazione statale, obbligatoria per tutte le persone che esercitano un'attività lavorativa in Svizzera e tutti gli abitanti della Svizzera; la previdenza professionale obbligatoria per i soli salariati, che assicura unicamente il reddito da attività lavorativa, e il risparmio individuale. La previdenza professionale non è tuttavia sufficiente per le persone che esercitano più attività lavorative contemporaneamente o che le cambiano lavoro frequentemente. Passare sporadicamente da un posto di lavoro a un altro non costituisce invece nessun problema ai fini della previdenza per la vecchiaia: il lavoratore dipendente trasferisce semplicemente al nuovo datore di lavoro i diritti acquisiti sulla pensione (rendita di vecchiaia nell'ordinamento svizzero) ogni volta che cambia impiego.

Sommario

I. La sicurezza sociale in un contesto mutato 1
II. I tre pilastri della sicurezza sociale 2
1. Primo pilastro 2
2. Secondo pilastro 4
3. Terzo pilastro 5
III. Problemi e casi speciali 5
1. Cambiare posto di lavoro 6
2. Lavoro part-time 6
3. Pluriattività 6
4. Lavoro a tempo determinato 11
IV. Conclusioni 11

I. La sicurezza sociale in un contesto mutato

1.1. La sicurezza sociale in Svizzera è strettamente legata all'attività lavorativa. Partendo dal presupposto che la maggior parte delle persone vive di reddito professionale e non del rendimento

del proprio patrimonio o da altre fonti, l'oggetto dell'assicurazione è il reddito lavorativo, e il punto di riferimento per costruire la sicurezza individuale è il rapporto di lavoro, in qualunque sua forma. Nel coordinare le diverse assicurazioni, i limiti minimi e massimi del reddito rivestono inoltre un ruolo importante. La maggior parte delle normative parte tuttavia dall'idea tradizionale che una persona eserciti *una* sola attività lavorativa in modo *permanente* e debba di conseguenza assicurare un'unica fonte di reddito. Le altre attività lavorative sono generalmente considerate accessorie per le quali rivestono un ruolo di secondaria importanza o addirittura superfluo ai fini della previdenza.

1.2. Questa forma di coordinamento causa incongruenze qualora una persona eserciti più di un'attività lavorativa contemporaneamente o cambi regolarmente posto di lavoro. L'introduzione nella previdenza professionale[1] della legge sul cosiddetto libero passaggio ha risolto il problema principale: trasferire i diritti acquisiti da un ente previdenziale all'altro quando si cambia posto di lavoro non comporta più sostanzialmente alcuna perdita nell'ambito della previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità. Questa novità non ha tuttavia risolto i problemi di chi non viene assicurato per la previdenza professionale a causa di un'eccessiva brevità del rapporto di lavoro. Il problema è stato recepito a livello politico. Con messaggio del 19 novembre 2014, il Consiglio federale ha presentato al Parlamento il pacchetto di riforme «Previdenza per la vecchiaia 2020»[2], attualmente in discussione in Parlamento. Per adeguare i contributi allo sviluppo sociale, la riforma prende tra l'altro maggiormente in considerazione chi esercita più di un'attività lavorativa contemporaneamente (pluriattività) e allinea la sicurezza sociale dei lavoratori autonomi a quella dei salariati.

1.3. Al giorno d'oggi è normale che le persone cambino più spesso occupazione durante la vita professionale e che lavorino a volte in paesi diversi. Da qui l'importanza sempre maggiore di coordinare la previdenza per la vecchiaia nel contesto internazionale. Senza il concetto del libero passaggio (trasferimento dei diritti acquisiti da un datore di lavoro all'altro), la libera circolazione delle persone non potrebbe funzionare. Il coordinamento della sicurezza sociale in Europa è pertanto fondamentale.

II. I tre pilastri della sicurezza sociale

2.1. La previdenza per la vecchiaia e l'invalidità in Svizzera si basa sul sistema dei cosiddetti tre pilastri:[3] l'assicurazione di base, cioè l'assicurazione federale per la vecchiaia e l'invalidità (AVS/AI), la previdenza professionale (LPP) e il risparmio individuale vincolato (pilastro 3a).

1. Primo pilastro

2.2. L'AVS e l'AI sono sostanzialmente assicurazioni sociali obbligatorie che assoggetta le persone fisiche domiciliate in Svizzera o che vi esercitano un'attività lavorativa e i cittadini svizzeri che ricoprono determinate funzioni all'estero.[4] Per alcuni gruppi di persone esiste inoltre la possibilità di un'assicurazione facoltativa.[5] L'AVS copre i rischi vecchiaia e decesso, l'AI il rischio invalidità.

---

1 Legge federale sul libero passaggio nella previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (legge sul libero passaggio, LFLP) [RS 831.42], in vigore dal 1.1.1995.

2 Messaggio del 19 novembre 2014 sulla riforma della previdenza per la vecchiaia 2020, FF 2015 247 segg.; Curia Vista 14.088.

3 Art. 111 CF (Costituzione federale della Confederazione Svizzera del 18 aprile 1999) [RS 101].

4 Art. 1a LAVS (legge federale del 20 dicembre 1946 sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti) [RS 831.10]

5 Art. 2 LAVS. Per la fascia di assicurati l'art. 1b LAI (legge federale del 19 giugno 1959 sull'assicurazione per l'invalidità) [RS 831.20] rimanda interamente alla LAVS.

2.3. All'obbligo contributivo dell'AVS sono sostanzialmente soggette tutte le persone[6], sia quelle che svolgono un'attività sia chi non lavora.[7] I contributi degli assicurati che esercitano un'attività lavorativa sono stabiliti[8] in percentuale del reddito, il cosiddetto «salario determinante».[9] In questo contesto i contributi contemplano sia le attività principali che quelle accessorie,[10] sostanzialmente a prescindere dall'entità. Per l'obbligo di contribuzione non esiste un limite massimo. Sul reddito derivante da lavoro autonomo accessorio che non supera i 2000 franchi all'anno, i contributi sono riscossi solo su richiesta dell'assicurato.[11] L'AI rimanda alla legislazione AVS,[12] per cui valgono gli stessi principi.

2.4. Il diritto alla pensione di vecchiaia matura solo con il raggiungimento dell'età pensionabile – 65° anno di età per gli uomini e 64° anno di età per le donne.[13] La pensione di reversibilità (rendita per i superstiti nell'ordinamento svizzero) dipende da varie condizioni di ammissibilità, come figli, età e durata del matrimonio.[14] L'entità della pensione di vecchiaia e di quella di reversibilità è calcolata in base al periodo di contribuzione e al reddito annuo medio realizzato durante il periodo di contribuzione. Gli accrediti per attività assistenziali ed educative sono aggiunti al reddito annuo medio.[15] L'importo minimo dell'intera pensione di vecchiaia[16] ammonta attualmente a CHF 1.175,00,[17] l'importo massimo è il doppio, CHF 2.350,00.[18] Tutte le altre rendite possibili nell'AVS derivano dalla pensione di vecchiaia.[19] Riassumendo, i redditi provenienti da attività lavorative incidono in linea di massima sull'importo della prestazione erogata, indipendentemente dal fatto che tali attività siano state esercitate parallelamente o in successione. Fanno eccezione i redditi da lavoro troppo bassi per concorrere a costituire la rendita o che per la loro entità generano solo contributi di solidarietà.

---

6 Le due eccezioni sono disciplinate dall'art. 3 cpv. 2 LAVS.

7 Sono considerate persone che non esercitano un'attività lavorativa anche le persone che pur lavorando versano, eventualmente insieme al contributo del datore di lavoro, meno di CHF 392,00 per anno civile (art. 10 cpv. 1 LAVS in combinato disposto con l'art. 28 OAVS e l'art. 28bis OAVS) (ordinanza del 31 ottobre 1947 sull'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti) [RS 831.101]. – In questo caso è quindi il datore di lavoro a dover versare i contributi (art. 12 cpv. 1 LAVS); le sovvenzioni pubbliche costituiscono un'altra fonte di finanziamento (art. 103 cpv. 1 LAVS).

8 Sul reddito da attività dipendente viene prelevato un contributo del 4,2% (art. 5 cpv. 1 LAVS) e sul reddito determinante da lavoro autonomo un contributo del 7,8% o calcolato in base alla «tavola scalare stabilita dal Consiglio federale per i lavoratori autonomi» (art. 8 cpv. 1 LAVS in combinato disposto con l'art. 21 OAVS).

9 Art. 5 cpv. 1 LAVS. È considerato salario determinante qualsiasi retribuzione ottenuta per lavoro dipendente svolto a tempo determinato o indeterminato (art. 5 cpv. 2 LAVS).

10 Cfr. anche **GABRIELA RIEMER-KAFKA**, Die sozialversicherungsrechtliche Stellung der in der Landwirtschaft tätigen Personen (Il regime della sicurezza sociale per le persone che lavorano nell'agricoltura), in: Jörg Schmid / Hansjörg Seiler (editore), Recht des ländlichen Raumes − Festgabe für Paul Richli zum 60. Geburtstag (Il diritto nelle zone rurali – Scritto in onore del 60 ° compleanno di Paul Richli), Zurigo 2006, p 351.

11 Art. 19 OAVS.

12 Art. 2 seg. LAI; Art. 1 e 1bis OAI (ordinanza del 17 gennaio 1961 sull'assicurazione per l'invalidità) [RS 831.201]. I contributi sul reddito da attività lavorativa sono pari all'1,4%. Anche l'AI riceve sovvenzioni pubbliche (art. 77 seg. LAI).

13 Art. 21 LAVS. La persona assicurata può tuttavia rinviare o anticipare in una certa misura l'inizio della riscossione della pensione, benché la cessazione o la riduzione dell'attività lavorativa non sia un presupposto per la riscossione anticipata (art. 39 seg. LAVS).

14 Art. 23 LAVS.

15 Art. 29bis cpv. 1, 29ter, 29^{quater}, 29^{quinquies} cpv. 1 e 2, 30, 33ter nonché 34 LAVS.

16 Una pensione completa presuppone un periodo contributivo completo o l'assenza di lacune contributive.

17 Art. 34 cpv. 5 LAVS.

18 Art. 34 cpv. 3 LAVS.

19 Cfr. art. 35, 35ter, 36, 37 cpv. 1 e 2 nonché 43bis cpv. 3 LAVS.

2. Secondo pilastro

2.5. Anche la previdenza professionale copre i rischi vecchiaia, invalidità e decesso.[20] Come suggerisce il nome, l'assicurazione limita la fascia di assicurati alla sola popolazione attiva. Assicurabile è unicamente il salario di un lavoratore dipendente o il reddito da lavoro autonomo; il reddito assicurato non può comunque superare quello soggetto ai contributi dell'AVS.[21] La previdenza professionale integra il primo pilastro della pensione per la vecchiaia, la pensione reversibile e la rendita d'invalidità.

2.6. La distinzione tra assicurazione obbligatoria e previdenza estesa riveste un'importanza centrale nella previdenza professionale e non si riferisce solo alla fascia di assicurati, ma anche alla portata dell'assicurazione. La Costituzione stabilisce che, oltre al primo pilastro, la previdenza professionale per i salariati è sostanzialmente obbligatoria, seppure la legge possa prevedere eccezioni.[22] L'assicurazione non è invece obbligatoria per i lavoratori autonomi, ma anche in questo caso la legislazione può contemplare deroghe.[23] Insieme al primo pilastro, che dovrebbe coprire il minimo esistenziale per i rischi vecchiaia, invalidità e decesso, l'obiettivo della previdenza professionale è garantire il tenore di vita che l'assicurato aveva prima del pensionamento.[24] Per realizzarlo è necessario coordinare la previdenza con il primo pilastro e fissare limiti minimi e massimi dell'assicurazione.

2.7. Ed è qui che emergono già le prime difficoltà. Dal punto di vista dell'obiettivo previdenziale, i limiti dovrebbero orientarsi alla prestazione che si desidera percepire. Ma al momento di stipulare l'assicurazione si conosce in genere il reddito percepito in quel periodo, non il tenore di vita al verificarsi dell'evento assicurato. Il legislatore ha pertanto deciso di definire l'obbligo assicurativo basandosi sui contributi e non sulla prestazione. Sono soggetti all'obbligo della previdenza professionale sostanzialmente tutti i lavoratori dipendenti che hanno un'età minima e percepiscono un determinato reddito minimo.[25]

2.8. L'importanza fondamentale di distinguere tra previdenza professionale obbligatoria ed estesa non risiede solo nell'obbligo assicurativo, ma anche nelle disposizioni applicabili. La legge prescrive una serie di garanzie per l'assicurazione obbligatoria (in particolare il tasso d'interesse, l'aliquota di conversione), mentre per la previdenza estesa i fondi pensione in Svizzera sono sostanzialmente liberi di strutturare il rapporto previdenziale e assicurativo come preferiscono.[26] La distinzione non è quindi essenziale solo per sapere se una persona deve assicurarsi e versare i contributi, ma soprattutto per stabilire l'ammontare delle prestazioni al momento della riscossione. I criteri distintivi determinanti sono rappresentati esclusivamente da fattori che influenzano i contributi, non da esigenze previdenziali effettive. L'entità dei contributi tuttavia, in leggera contraddizione con quanto detto in precedenza, è definita solo in parte dalla legge.

2.9. Sia l'assicurazione obbligatoria che la previdenza estesa sono finanziate esclusivamente dai contributi e dal rendimento degli investimenti del rispettivo ente previdenziale. Agevolazioni fiscali a

---

[20] Art. 1 cpv. 1 LPP (legge federale del 25 giugno 1982 sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità [RS 831.40].

[21] Art. 1 cpv. 2 LPP.

[22] Art. 113 cpv. 2 lett. b CF.

[23] Art. 113 cpv. 2 lett. d CF.

[24] Art. 111 cpv. 1 e art. 113 cpv. 2 lett. a CF.

[25] Art. 7 segg. LPP.

[26] Cfr. in particolare l'art.49 LPP, che non enumera però esaustivamente le disposizioni valide per la previdenza estesa, incluse invece nella LFLP, nell'art. 89bis CC (Codice civile svizzero del 10 dicembre 1907) [RS 210] e nell'art. 331 segg. CO (legge federale del 30 marzo di complemento del Codice civile svizzero (Libro quinto: Diritto delle obbligazioni) 1911 [RS 220]).

parte, la previdenza professionale non è finanziata da sovvenzioni statali. I contributi all'ente previdenziale sono a esclusivo carico del datore di lavoro.[27] L'ente previdenziale determina la quota dei contributi versati dal datore di lavoro e quella detraibile dal salario dei dipendenti. L'importo versato dal datore di lavoro deve essere nel complesso almeno uguale a quello addebitato al lavoratore.[28] È solo ed esclusivamente l'ente previdenziale a fissare, in percentuale del salario, l'entità dei contributi[29] destinati essenzialmente a finanziare gli accrediti di vecchiaia, i premi di rischio e i costi amministrativi. La legge prescrive l'importo annuo degli accrediti di vecchiaia in percentuale del salario coordinato[30] nell'ambito del regime obbligatorio. In tutti gli altri contesti la legge e le relative ordinanze forniscono soltanto indicazioni di massima. L'entità del contributo è quindi a discrezione dell'ente previdenziale, senza alcuna aliquota generale di contribuzione.

2.10. Al raggiungimento dell'età pensionabile l'ente della previdenza professionale versa sostanzialmente una pensione di vecchiaia che si ottiene convertendo in rendita vitalizia il capitale maturato (avere di vecchiaia nell'ordinamento svizzero) fino a quel momento. La legge stabilisce l'aliquota di conversione per il capitale maturato soggetto al regime obbligatorio.[31] L'aliquota per il capitale maturato nel quadro della previdenza estesa è stabilito dall'ente previdenziale. Al posto di una rendita vitalizia è possibile ricevere una liquidazione in un'unica soluzione del capitale maturato. Sia il capitale maturato che l'aliquota di conversione sono di centrale importanza anche per le prestazioni di reversibilità e la rendita d'invalidità. In determinati casi l'ente previdenziale può tuttavia finanziare queste prestazioni anche soltanto con premi di rischio e farle dipendere esclusivamente dall'entità del guadagno assicurato.

3. Terzo pilastro

2.11. La legge ha regolamentato anche il risparmio individuale dando la possibilità, entro un certo limite, di detrarre dalle imposte i contributi della previdenza, che fino all'età pensionabile non sottostanno neanche all'imposta patrimoniale. I relativi importi devono tuttavia essere vincolati alla previdenza per la vecchiaia e l'invalidità e versati in una fondazione o un'assicurazione appositamente deputate. Tutti i lavoratori possono fruire di questa forma di previdenza, indipendentemente dal fatto che esercitino un lavoro dipendente o autonomo. L'entità dei contributi dipende dal reddito percepito.

2.12. Una volta raggiunta l'età pensionabile, a seconda dell'ente e del contratto stipulato, il capitale maturato non è più vincolato e può essere versato per intero in un'unica soluzione o convertito in una rendita vitalizia.

III. Problemi e casi speciali

3.1. Predetto che nel primo pilastro è assicurata obbligatoriamente tutta la popolazione residente e non solo le persone che esercitano un'attività lavorativa, che per le pensioni sono stati fissati limiti minimi e massimi e che l'assicurazione è gestita da un unico ente, per chi svolge attività part-time, più lavori contemporaneamente o cambia posto di lavoro non sussistono problemi particolari. Questi emergono invece nel secondo pilastro.

---

27 Art. 66 cpv. 2 LPP.
28 Art. 66 cpv. 1 LPP.
29 Art. 66 cpv. 1 LPP.
30 Parte di salario superiore all'importo già coperto dalla pensione statale (primo pilastro)
31 Attualmente 6,8%; Art. 14 cpv. 2 LPP.

1. Cambiare posto di lavoro

3.2. La previdenza professionale è gestita in modo decentralizzato, e sul piano finanziario gli organi responsabili sono sostanzialmente autonomi[32] e di norma vincolati a un datore di lavoro (o a un gruppo di datori di lavoro). Quando si cambia posto di lavoro di solito si passa anche a un altro ente previdenziale. Per anni ogni cambio di lavoro ha comportato una perdita notevole dei diritti acquisiti dal lavoratore dipendente sulla pensione di vecchiaia. Gli enti previdenziali versavano di solito solo una percentuale più o meno ridotta del capitale maturato; il resto andava a favore degli altri salariati che rimanevano in azienda.

3.3. La legge sul libero passaggio del 1993[33] ha apportato miglioramenti significativi, fissando l'importo minimo da versare al dipendente uscente e l'importo massimo che l'ente previdenziale del nuovo datore di lavoro può chiedere al salariato per riscattare le prestazioni della nuova assicurazione di previdenza. Tutte le prestazioni acquisite sono ora trasferite direttamente all'ente previdenziale del nuovo datore di lavoro (libero passaggio totale) e non vengono versate in contanti al lavoratore, rimanendo così vincolate alla previdenza per la vecchiaia e l'invalidità. La legge consente quindi di cambiare posto di lavoro senza essere penalizzati a livello di previdenza per la vecchiaia. Quando va a lavorare all'estero, il lavoratore dipendente riceve una prestazione di libero passaggio. Se il paese in cui si reca è membro dell'UE, l'importo continua a essere vincolato a un ente della previdenza professionale.

2. Lavoro part-time

3.4. Per l'assicurazione del secondo pilastro non ha alcuna importanza se una persona lavora a tempo pieno o part-time. L'assicurazione diventa obbligatoria[34] non appena il salario annuo versato da un datore di lavoro raggiunge un determinato importo[35]. Con il lavoro part-time può insorgere un problema soltanto se il reddito percepito non raggiunge il minimo necessario per l'assicurazione obbligatoria.

3. Pluriattività

3.5. Se una persona esercita più attività contemporaneamente, secondo il diritto vigente il limite inferiore del reddito determinante per l'assicurazione obbligatoria è calcolato individualmente per ogni rapporto di lavoro. Se il salario annuo dei singoli rapporti di lavoro è inferiore al minimo previsto per il regime obbligatorio ai sensi dell'articolo 7 LPP, non sussiste alcun obbligo assicurativo, anche se la somma di tutti i salari supera di gran lunga questo importo.[36] D'altro canto, le pluriattività consentono di assicurare un importo sensibilmente superiore a CHF 84.600,00 nel regime obbligatorio. Il limite massimo assoluto per l'assicurazione del secondo pilastro, attualmente di CHF 846.000,00, vale

---

[32] Art. 49 cpv. 1 LPP.

[33] Legge federale sul libero passaggio nella previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (legge sul libero passaggio, LFLP) [RS 831.42], in vigore dal 1.1.1995.

[34] Art. 7 segg. LPP.

[35] Attualmente CHF 24.675,00 (art. 8 cpv. 1 LPP).

[36] **MARKUS MOSER**, Praktikabilität in der beruflichen Vorsorge – Paradigma oder Paradoxon? (Praticabilità nella previdenza professionale – Paradigma o paradosso?), SZS 2009, pag. 251.

invece per la totalità dei rapporti di previdenza che una persona ha assicurato presso uno o più enti previdenziali.[37]

3.6. Poiché la legge prende in considerazione il reddito conseguito con ogni singolo rapporto di lavoro, le persone che svolgono più attività lavorative remunerate con un salario basso sono escluse dalla previdenza professionale. Il legislatore aveva individuato questa problematica sin dall'inizio. Il fatto che la LPP definisca solo requisiti minimi consente comunque di costituire un rapporto di previdenza per un importo anche inferiore alla soglia minima fissata per il regime obbligatorio di cui all'articolo 7 LPP. A tal fine è tuttavia necessaria di norma l'interazione tra salariati, datori di lavoro e cassa pensioni. In linea di massima il lavoratore dipendente non può obbligare il datore di lavoro a farlo beneficiare di un'assicurazione di previdenza estesa, né il datore di lavoro introdurre unilateralmente un obbligo assicurativo. È invece auspicabile, se le parti lo desiderano, concordare nel contratto di lavoro una relativa copertura assicurativa. Poiché la previdenza è costituita da un rapporto triangolare, è inoltre sempre necessario il consenso dell'ente previdenziale. Quando i salari sono bassi o i rapporti di lavoro precari, nella maggior parte dei casi i datori di lavoro non sono favorevoli a questa soluzione per via delle spese connesse. A questa situazione pone rimedio l'articolo 46 LPP, che concede ai salariati con pluriattività il diritto a un'assicurazione adeguata a condizione che il loro reddito raggiunga complessivamente la soglia minima del regime obbligatorio consentendo, senza o contro la volontà del datore di lavoro, di stipulare un'assicurazione di previdenza.[38]

3.7. Dall'inserimento sistematico dell'articolo 46 LPP si desume il carattere facoltativo dell'assicurazione. Le regole che disciplinano l'applicabilità delle norme di coordinamento dimostrano tuttavia che, una volta stipulata, l'assicurazione è soggetta alle regole di quella obbligatoria. Si tratta quindi di un assoggettamento volontario al regime obbligatorio.[39] Nonostante la discrezionalità di poter sottoscrivere l'assicurazione, dopo averla stipulata il contraente è soggetto alle relative norme vigenti per il regime obbligatorio e non beneficia della libertà operativa di cui all'articolo 49 LPP. Di conseguenza, per queste assicurazioni valgono il tasso di interesse e l'aliquota di conversione prescritti dalla legge. L'ammissione all'assicurazione non può pertanto essere subordinata neppure a riserve per motivi di salute.[40]

3.8. La disposizione si applica qualora il lavoratore dipendente non sia coperto dal regime obbligatorio perché percepisce un salario troppo basso. In caso di pluriattività, il lavoratore dipendente riceve spesso per ogni occupazione un salario inferiore a quello richiesto dal regime obbligatorio, per cui nessuna delle attività rientra nell'assicurazione obbligatoria. In questo caso non si può neanche fare una distinzione tra attività accessoria e principale. Per il secondo pilastro, tutti i rapporti di lavoro sono considerati equivalenti. Per il calcolo del salario coordinato, l'ordinanza stabilisce solo che vanno presi in considerazione tutti i redditi percepiti.[41] Le deduzioni di coordinamento [42]vanno quindi distribuite in proporzione sulle singole attività lavorative. Il limite massimo valido per il regime obbligatorio LPP va distribuito in modo proporzionale su tutti i singoli rapporti di lavoro.[43]

---

37 Art. 79c LPP e art. 60c cpv. 1 ordinanza del 18 aprile 1984 sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (OPP 2) [RS 831.441.1].

38 **THOMAS GEISER/CHRISTOPH SENTI**, in: Jacques André Schneider/Thomas Geiser/Thomas Gächter (ed.), Stämpflis Handkommentar LPP/LFLP, Berna 2010, n. 7 sull'art. 46 LPP.

39 **HANS-ULRICH STAUFFER**, Berufliche Vorsorge (Previdenza professionale), 2ª ed., Zurigo 2012, n. marg. 612. **STAUFFER**, n. marg. 619; **GEISER/SENTI**, n. 35 sull'art. 46 LPP.

40

41 Art. 29 cpv. 1 OPP 2.

42 Importi da detrarre dal salario AVS per calcolare il salario coordinato (parte di salario superiore all'importo già coperto dalla pensione statale (primo pilastro))

43 **GEISER/SENTI**, n. 15 sull'art. 46 LPP; Art. 29 cpv. 1 OPP 2.

3.9. In presenza dei requisiti necessari, il lavoratore dipendente può assicurarsi presso la previdenza professionale anche se non è soggetto al regime obbligatorio. I salariati sono liberi di optare o meno per questa possibilità. La legge non specifica tuttavia quando devono farlo e neanche l'ordinanza si esprime in merito.[44] I salariati possono dunque decidere di assicurarsi in qualsiasi momento.[45] La natura della previdenza professionale impone che l'ammissione all'assicurazione non abbia effetto retroattivo. Non è consentita un'assicurazione retroattiva.[46] Gli enti di previdenziali non sono tuttavia obbligati a prevedere questa assicurazione facoltativa (obbligatoria). Se necessario, è possibile rivolgersi allora all'istituto collettore.[47] Se il lavoratore dipendente si avvale di questo diritto, ai sensi dell'articolo 46 paragrafo 3 LPP il datore di lavoro è tenuto a partecipare al finanziamento dell'assicurazione. La norma è tuttavia molto lacunosa. L'unico caso espressamente disciplinato è quello in cui il salariato che ha versato l'integralità dei contributi per questa assicurazione ha diritto al rimborso della metà da parte del datore di lavoro. Non è invece esplicitamente regolata la fattispecie nella quale è il datore di lavoro a versare direttamente i contributi. Secondo le norme sull'assicurazione obbligatoria, è l'ente previdenziale a fissare nei rispettivi regolamenti interni l'entità dei contributi e la loro ripartizione tra salariati e datori di lavoro, con questi ultimi tenuti a pagarne almeno la metà,[48] anche se solo del loro insieme e non anche individualmente per ogni singolo lavoratore.[49] Questa parità dei contributi collettivi include non solo gli accrediti di vecchiaia, ma anche l'intero costo della previdenza, compresi i premi di rischio, i contributi alle spese di amministrazione[50] e, se del caso, i contributi di risanamento. Per l'assicurazione obbligatoria il datore di lavoro deve versare alla previdenza l'integralità dei contributi.[51]

3.10. Il lavoratore dipendente esercita il proprio diritto a scegliere questa assicurazione inoltrando una dichiarazione all'ente di previdenziale.[52] Sulla base della regolamentazione univoca nella LPP e nelle ordinanze, il consenso del datore di lavoro non è necessario per concludere un'assicurazione ai sensi dell'articolo 46 LPP.[53] Il suo obbligo a partecipare al finanziamento di tale forma di previdenza se il salariato intende assicurarvisi va considerato piuttosto una conseguenza giuridica del rapporto di lavoro.[54] La legge prevede un diritto potestativo dei salariati come effetto del contratto di lavoro. L'articolo 46 cpv. 3 LPP subordina il diritto del lavoratore dipendente al rimborso della metà dei premi da parte del datore di lavoro esclusivamente a due condizioni: che si sia assicurato facoltativamente ai sensi dell'articolo 46 LPP e che abbia pagato interamente i premi a un ente previdenziale, il quale, dal canto suo è tenuto a rilasciare un certificato ai salariati in merito ai contributi versati.[55] L'ordinanza

---

44 Art. 28 cpv. 32 OPP 2.

45 **MARKUS MOSER**, Teilzeitarbeitsbedingte Anwendungsprobleme im Leistungsbereich der beruflichen Vorsorge (Problemi di applicazione relativi al lavoro part-time per le prestazioni della previdenza professionale), AJP 2001, pag. 1186.

46 DTF (Decisione del Tribunale federale) 127 III 21.

47 Art. 46 cpv. 2 LPP. L'Istituto collettore è una compagnia di assicurazione statale che è obbligata ad accogliere tutte le persone che non possono essere assicurate presso nessun altro ente previdenziale.

48 Art. 66 cpv. 1 LPP, art. 331 cpv. 3 CO.

49 **JÜRG BRÜHWILER**, Obligatorische berufliche Vorsorge (Previdenza professionale obbligatoria), in: Ulrich Meyer (editore), Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht (Diritto amministrativo federale svizzero), vol. XIV, Soziale Sicherheit (Sicurezza sociale), 2ª ed., Basilea 2007, n. marg. 172; **STAUFFER**, n. marg. 1682 e **JÜRG BRECHBÜHL**, in: Jacques-André Schneider/Thomas Geiser/Thomas Gächter (ed.), Stämpflis Handkommentar LPP/LFLP, Berna 2010, n. 8 sull'art. 66 LPP.

50 DTF 124 II 570 E. 2. seg.; **BRECHBÜHL**, n. 9 sull'art. 66 LPP.

51 Art. 66 cpv. 2 LPP.

52 **GEISER/SENTI**, n. 20 sull'art. 46 LPP.

53 **STAUFFER**, n. marg. 618.

54 **STAUFFER (**n. marg. 618) parla in questo contesto di un contratto a carico di terzi.

55 Art. 46 cpv. 3, seconda frase LPP; Art. 86b LPP.

prevede inoltre che il dipendente informi il datore di lavoro in merito all'adesione all'assicurazione facoltativa.[56] Il diritto al rimborso nei confronti del datore di lavoro vale esclusivamente per i contributi versati per il periodo assicurativo susseguente.[57] Per questo requisito supplementare manca tuttavia un riferimento normativo. Né la LPP né il diritto sui contratti di lavoro lo prevedono o conferiscono al Consiglio federale la competenza di limitare il diritto al rimborso.[58] Il datore di lavoro ha indubbiamente un interesse a conoscere in anticipo i costi salariali accessori, ma questo interesse non può sostituirsi alla normativa mancante. I costi del salario e quelli accessori possono aumentare successivamente anche per altri motivi, per esempio quando un lavoratore dipendente è membro di un sindacato e il datore di lavoro non ne è a conoscenza, per cui il rapporto di lavoro è disciplinato da un contratto collettivo che prevede disposizioni più favorevoli per il dipendente rispetto alla legge e al contratto di lavoro individuale.[59]

3.11. Nella pratica questa disposizione ha tuttavia un'importanza relativamente ridotta.[60] È a malapena nota ai diretti interessati e inoltre sia i salariati che i datori di lavoro cercano di evitare ulteriori costi legati alla previdenza, come anche la politica ha da tempo constatato.[61] Questo aspetto era pertanto tra quelli all'ordine del giorno della 1ª revisione della LPP. Nel messaggio del marzo 2000, il Consiglio federale ha espressamente rinunciato a proporre soluzioni per i redditi bassi e le pluriattività.[62] Ciononostante il Parlamento ha adottato una modifica significativa in questo settore, ossia la riduzione della soglia di reddito per l'assicurazione obbligatoria,[63] abbassando il limite di cui all'articolo 46 capoverso 1 LPP. La novità ha tuttavia agevolato solo in minima parte le persone che esercitano più attività lavorative contemporaneamente. Nella sua relazione sulla previdenza per la vecchiaia 2020, il Consiglio federale propone pertanto un nuovo metodo di calcolo del salario coordinato. In futuro la deduzione di coordinamento non sarà più effettuata sul reddito derivante dal singolo rapporto di lavoro, bensì in linea di massima sull'intero salario soggetto all'obbligo di contribuzione AVS e poi distribuita proporzionalmente sui singoli rapporti di lavoro.[64] In tal modo il problema dovrebbe essere effettivamente risolto.

3.12. La disposizione dell'articolo 46 LPP è principalmente orientata a quegli assicurati che svolgono diverse piccole attività lavorative, nessuna delle quali raggiunge il salario minimo richiesto per il regime obbligatorio. Il problema sussiste però anche se una delle attività lavorative è soggetta al regime obbligatorio e il reddito complessivo del salariato è composto da diverse attività. Qui l'ordinamento giuridico attuale opera un distinguo. L'articolo 2 capoverso 4 LPP autorizza il Consiglio federale a escludere alcuni salariati dall'obbligo di contribuzione per motivi particolari. Il Consiglio federale ha fatto uso di questa possibilità adottando l'articolo 1*j* capoverso 1 lettera c OPP 2, che esclude dall'assicurazione obbligatoria, indipendentemente dall'importo del salario, «i salariati che esercitano un'attività accessoria, se sono già obbligatoriamente assicurati per l'attività lucrativa principale oppure se esercitano

---

56 Art. 30 cpv. 2 OPP 2.

57 Art. 30 cpv. 2, seconda frase OPP 2.

58 **THOMAS GEISER**, Versicherungspflicht für Arbeitnehmer mit häufig wechselnden oder befristeten Anstellungen (Obbligo assicurativo per lavoratori che cambiano spesso posto di lavoro o con rapporti di lavoro a tempo determinato), recht 2005, n. marg. 2.20 segg.; di parere diverso **STAUFFER**, n. marg. 618.

59 Art. 357 CO; cfr. a tal fine **GEISER/SENTI**, n. 38 seg. sull'art. 46 LPP.

60 Un'eccezione è costituita dai tecnici cinematografici, la cui associazione di categoria prevede un proprio istituto di previdenza che informa regolarmente i membri su questa possibilità assicurativa.

61 Cfr. postulato Uchtenhagen del 9.10.1987 N P 87.466; postulato Bührer del 30.9.1987, S P 87.483; postulato Carobbio del 21.6.1991, N P 91.3062.

62 FF 2000 2356 seg.

63 Art. 2 cpv. 2 LPP.

64 Disegno di legge federale sulla riforma della previdenza per la vecchiaia 2020 con rapporto esplicativo del 20 novembre 2013, n. marg. 2.2.1.1. e 2.4.3.1.1.

un'attività lucrativa indipendente a titolo principale». Tale disposizione serve ad agevolare chi svolge attività lavorative accessorie con redditi di entità ridotta. L'autorità legislativa presuppone che questi redditi non siano necessari per il mantenimento del tenore di vita e che pertanto non debbano neanche essere inclusi nella previdenza.

3.13. La norma è tuttavia estremamente problematica. L'assunto secondo cui un'attività principale basti a garantire il proprio sostentamento e altre fonti di guadagno accessorio servano solo a coprire esigenze supplementari, spesso non corrisponde più alla realtà. Le persone che svolgono più lavori contemporaneamente possono infatti raggiungere il reddito necessario al proprio sostentamento solo grazie a tutte le attività. Ne consegue la necessità di assicurare l'insieme dei redditi. Inoltre, per mancanza di criteri pertinenti è praticamente impossibile fare una distinzione tra attività principale e accessoria. Cosa bisogna prendere in considerazione: l'entità del reddito, le ore lavorative, la durata del rapporto di lavoro o il prestigio dell'attività svolta? Né la legge né l'ordinanza definiscono criteri distintivi. Così non rimane altro che valutare ogni singolo caso, fermo restando l'ampio margine di discrezionalità concesso all'ente previdenziale.[65] Va inoltre ricordato che a essere coinvolti nella decisione sono almeno due enti, benché non sia previsto alcun coordinamento tra loro. È abbastanza probabile che entrambi qualifichino il rapporto di lavoro determinante per il proprio ente come accessorio e l'altro come principale. In caso di dubbio, l'obbligo assicurativo vale per entrambe le attività.[66]

3.14. Se è possibile operare una suddivisione tra attività principale e accessoria, in linea di massima quest'ultima non è più soggetta all'assicurazione obbligatoria, indipendentemente dall'importo del salario. Anche nella fattispecie si applica la regola di cui all'articolo 46 LPP. I salariati possono richiedere che anche l'attività accessoria sia assoggettata all'assicurazione obbligatoria ai sensi di questa disposizione.[67] In tal caso insorgono naturalmente gli stessi problemi riscontrati per le persone che svolgono più attività con redditi bassi.

3.15. La nuova regolamentazione proposta dal Consiglio federale nella relazione sulla previdenza per la vecchiaia 2020 in merito alla deduzione di coordinamento e alla soglia minima per l'assicurazione obbligatoria risolve anche questo aspetto. Secondo la normativa, infatti, tutte le attività lavorative sottostanno all'assicurazione obbligatoria se l'intero reddito soggetto all'obbligo di contribuzione AVS raggiunte la soglia corrispondente e la deduzione di coordinamento deve essere ripartita sui singoli rapporti di lavoro. In tal caso non trova più applicazione l'articolo 1*j* capoverso 1 lettera c OPP2.

3.16. Le pluriattività remunerate con salari alti non costituiscono un problema sul piano della sicurezza sociale, ma piuttosto su quello dell'adeguatezza[68] e della distinzione tra regime obbligatorio e previdenza estesa. Poiché il limite massimo del reddito applicabile per il regime obbligatorio vale sempre solo per il singolo rapporto di previdenza, lo svolgimento di più attività lavorative può creare un accumulo significativo e quindi uno spostamento della protezione garantita dalle disposizioni obbligatorie della LPP, ma non in relazione al limite massimo assoluto per l'assicurazione facoltativa. Questo limite ammonta attualmente a CHF 846.000,00 per la totalità dei rapporti di previdenza che una persona assicurata ha presso uno o più enti previdenziali.[69]

---

65 **MOSER** AJP 2001, pag. 251 seg.; UFAS (Ufficio federale delle assicurazioni sociali), Probleme mit der Unterstellung unter das BVG (Problemi con l'assoggettamento alla LPP), ZAK (Centrale di controllo del mercato del lavoro) 1985 362 segg., in particolare 372 seg.

66 DTF 136 V 390; 129 V 132; **MOSER** AJP 2001, pag. 252 seg.

67 **MOSER** AJP 2001, pag. 252 seg.; **STAUFFER**, n. marg. 613. **GEISER/SENTI**, n. 14 sull'art. 46 LPP.

68 Art. 1 cpv. 3 LPP.

69 Art. 79*c* LPP e art. 60*c* cpv. 1 OPP 2.

4. Lavoro a tempo determinato

3.17. In linea di massima, cambiare posto di lavoro non rappresenta più un vero problema per la previdenza per la vecchiaia. La LFLP, entrata in vigore nel 1995, disciplina il passaggio da un ente previdenziale all'altro in modo tale da non penalizzare l'assicurato, che riceve dall'ente cui era precedentemente affiliato una prestazione di uscita sufficiente a riscattare prestazioni equivalenti nel nuovo 'ente. Ciò non significa tuttavia che talvolta non possano esservi degli svantaggi, legati però in genere alla struttura concreta e alla situazione finanziaria del rispettivo ente previdenziale e non alle norme che regolano il passaggio, il quale, in taluni casi specifici, può addirittura risultare conveniente.

3.18. Se una persona svolge lavori a tempo determinato di breve durata non è soggetta al regime assicurativo obbligatorio, che infatti esclude, a prescindere dall'importo del salario, i salariati con un rapporto di lavoro a tempo determinato inferiore ai tre mesi.[70] Anche in questo caso è comunque applicabile l'articolo 46 LPP.

3.19. Per quanto riguarda le prestazioni di reversibilità, le normative non differiscono da quelle della previdenza per la vecchiaia. È necessario soltanto che sia stata costituita una previdenza obbligatoria. In questo caso è assicurato il rischio di decesso. Per quanto riguarda il rischio invalidità, invece, è necessario chiarire quale ente sia tenuto a fornire le prestazioni in relazione al cambio del posto di lavoro e ai rapporti di lavoro a tempo determinato. Il carattere dell'assicurazione presuppone non solo che l'evento specifico si verifichi, ma anche che la persona sia assicurata in quel preciso momento. Il che risulta meno problematico quando si tratta di vecchiaia o decesso, perché è sempre chiaro quando si verificano questi eventi. Per l'invalidità la questione è più complessa. La rendita di invalidità non viene versata dall'ente previdenziale cui era assicurato il salariato all'inizio del diritto alla rendita. Determinante è piuttosto, il momento in cui è insorta l'inabilità al lavoro che ha condotto all'invalidità.[71] Questa normativa può richiedere notevoli chiarimenti e portare in parte a risultati sorprendenti. Per le persone che cambiano spesso posto di lavoro, ha comunque un vantaggio: all'assunzione di una persona con problemi di salute, l'ente previdenziale non deve temere di essere tenuto un giorno a versare prestazioni. C'è tuttavia il rischio che l'inabilità al lavoro sia insorta la prima volta in un momento in cui la persona, per mancanza di occupazione, non era assicurata presso un ente previdenziale. In questo caso nessun ente è tenuto a versare prestazioni.

IV. Conclusioni

4.1. La sicurezza sociale parte ancora dal presupposto che una persona svolga una sola attività lavorativa e cambi lavoro raramente durante la propria vita professionale, il che non corrisponde più alla realtà.

4.2. Negli ultimi vent'anni è cambiato fondamentalmente il modo di pensare, e il sistema che manteneva i salariati legati al posto di lavoro per non perdere i diritti acquisiti sulle prestazioni di previdenza e d'invalidità è stato modificato dalla legge sul libero passaggio che consente di trasferire questi diritti da un ente previdenziale all'altro, anche lavorando all'estero, benché non in tutti i paesi esista il principio di reciprocità. Gli scienziati provenienti dalla Germania che da un'università tedesca passano a una svizzera, per esempio, sono fortemente penalizzati a livello di previdenza per la vecchiaia.

4.3. Sempre nell'ambito della previdenza per la vecchiaia, in Svizzera continua a essere molto problematica la situazione di chi svolge contemporaneamente più attività lavorative o è assunto a tempo

---

[70] Art. 2 cpv. 4 LPP e art. 1*j* cpv. 1 lett. b OPP 2; **MOSER**, pag. 249 seg.

[71] Art. 23 LPP.

determinato per periodi brevi. Tali attività non sono tutte necessariamente poco remunerate. Lo sviluppo economico degli ultimi anni ha coinvolto in questi rapporti di lavoro anche persone che percepiscono un salario elevato e sono altamente qualificate. E la legislazione non riesce a tenere il passo con questa nuova realtà.

*****
***
*

Minusio, 7.2.2017 Prof. Dr. iur. Dr. h.c. Thomas Geiser