

Il dimezzamento della deduzione di coordinamento fa dei lavoratori flessibili i perdenti della riforma

Presa di posizione scritta sulla riforma LPP

ultimo aggiornamento: 17 dicembre 2021

swissstaffing sostiene gli obiettivi generali del Consiglio federale per la riforma LPP e in particolare modo la proposta di riduzione dell'aliquota di conversione minima nonché il miglioramento dell'integrazione nel mercato del lavoro dei disoccupati più anziani. A causa del previsto dimezzamento della deduzione di coordinamento, tuttavia, i lavoratori flessibili uscirebbero perdenti da questa riforma, contrariamente alle intenzioni dichiarate.

Il settore del lavoro temporaneo dispone di un modello di cassa pensioni che garantisce la protezione previdenziale a molti lavoratori flessibili sin dalla prima ora d'impiego, ponendoli pertanto in una posizione di vantaggio rispetto allo standard LPP. Il dimezzamento della deduzione di coordinamento causerebbe costi supplementari cospicui che finirebbero per condurre alla soppressione di questo modello. La futura legge deve pertanto prevedere una soluzione separata per il comprovato modello del settore temporaneo.

L'odierno modello nel settore temporaneo

In qualità di Associazione dei prestatori di personale, swissstaffing ha creato un modello per la previdenza professionale che si è dimostrato valido. Sono circa 400'000 i lavoratori temporanei che grazie a tale modello vengono tutelati dall'assicurazione LPP sin dalla loro prima ora d'impiego, evitando così lacune contributive.

Per la previdenza professionale è prevista una soglia d'entrata: affinché una persona possa essere assicurata obbligatoriamente ai sensi della LPP, il suo salario annuo presso un datore di lavoro deve superare un determinato importo minimo (cosiddetta «soglia d'entrata», attualmente 21'510 CHF). Molti dipendenti temporanei, però, lavorano per diversi datori di lavoro nel corso di un anno o parallelamente, inoltre, in molti casi la durata dell'impiego non è ancora prevedibile all'inizio dell'attività. Non è pertanto possibile stabilire in anticipo se la soglia d'entrata sarà raggiunta o meno. Per questo motivo nel modello dei prestatori di personale la soglia d'entrata viene convertita in base al salario orario. Dato che con una retribuzione oraria di 9.85 CHF, il salario minimo è di gran lunga inferiore al salario minimo definito nel CCL Prestito di personale, ogni lavoratore temporaneo soddisfa oggi il criterio di adesione LPP.

Allo stesso modo, per i lavoratori temporanei anche la deduzione di coordinamento viene calcolata su base oraria. La deduzione di coordinamento è la differenza tra il salario e l'importo assicurato obbligatoriamente nella previdenza professionale. La deduzione ammonta attualmente a 7/8 della rendita massima AVS (2021: 25'095 CHF). Convertito su base oraria ciò corrisponde a 11.45 CHF. La differenza tra il salario orario e questo importo è assicurata dalla LPP.

Il problema della riforma LPP

Con questo progetto si intende garantire il livello delle rendite, consolidare il finanziamento e migliorare la copertura assicurativa degli occupati a tempo parziale.

A tal fine, la riforma prevede, tra le altre cose, il dimezzamento della deduzione di coordinamento. Al conseguente aumento della quota di reddito assicurato, dovrebbero risultare accreditati e averi di vecchiaia più elevati. Ciò dovrebbe compensare la riduzione del tasso minimo di conversione. Al tempo stesso il Consiglio federale argomenta che tale misura tiene conto delle nuove realtà occupazionali, quali il lavoro a tempo parziale e la plurioccupazione.

Ma non è così, la proposta di riforma non soddisfa questa pretesa: sebbene il Consiglio nazionale proponga anche di abbassare la soglia d'entrata al livello della deduzione di coordinamento, molte persone nei settori a basso reddito con un basso grado di occupazione continueranno a non essere assicurate. Peggio ancora: alcuni lavoratori temporanei rischiano addirittura un peggioramento perché la riforma porterà all'abolizione del modello attuale che ha dimostrato la sua validità, poiché se la deduzione di coordinamento dimezzata continuerà ad essere convertita su base oraria, l'onere del premio per i lavoratori temporanei e i prestatori di personale aumenterà in modo massiccio.

La tabella allegata mostra un confronto sulla base di alcuni esempi:

- il modello swissstaffing con la deduzione di coordinamento intera assicura i lavoratori flessibili con un massimo di 1'000 ore prestate, in modo migliore o equivalente al modello del Consiglio federale con una deduzione di coordinamento dimezzata.
- Quest'ultimo comporta, con un numero di ore significativamente superiore a 1000, contributi di risparmio più elevati.
- Se la deduzione di coordinamento dimezzata viene convertita all'ora, risultano in parte costi molto più elevati rispetto a quelli del modello del Consiglio federale.

Con ingenti costi supplementari non sarebbe possibile continuare ad applicare il modello. Per il settore del lavoro temporaneo la riforma LPP comporta in ogni caso costi supplementari sproporzionati, poiché la sua forza lavoro è relativamente giovane e spesso occupata in settori con livelli salariali piuttosto bassi.

La soluzione

Il risultato paradossale che un elemento di riforma ben intenzionato porti a un peggioramento o a un aumento dei costi di accesso alla LPP per i lavoratori flessibili può essere facilmente evitato: non dimezzando la deduzione di coordinamento nei modelli, in cui essa viene convertita su base oraria. L'articolo 8 del progetto di riforma andrebbe pertanto integrato nel senso che, con la conversione dei criteri LPP (in particolare la soglia d'entrata) sul salario orario, la parte del salario annuale da 25'095 CHF (11.45 CHF all'ora) a 86'040 CHF (39.35 CHF all'ora) deve essere assicurata.

Così, le persone che raggiungono un massimo di poco più di metà anno lavorativo verserebbero contributi di risparmio più alti che nel modello del Consiglio federale con una deduzione di coordinamento dimezzata – in quest'ultimo modello, molti continuerebbero a non essere assicurati ai sensi della LPP. Oltre ad accrediti di vecchiaia più elevati, la LPP offre ai lavoratori flessibili un'importante protezione contro l'invalidità nonché diritti per il partner superstite e i figli. Il fatto che, in cambio, per i lavoratori temporanei con più di circa 1050 ore di lavoro per datore di lavoro risulterebbero contributi di risparmio più bassi rispetto a quanto prevede la proposta del

Consiglio federale è, alla luce di questi vantaggi, accettabile – tanto più che quasi tutti i lavoratori temporanei sono impiegati tramite le imprese di lavoro temporaneo per pochi anni al massimo. Sul piano quantitativo, circa metà dei lavoratori temporanei presta più o meno la metà dell'orario di lavoro annuale.

L'attuale soluzione zero per i dipendenti a breve termine, a tempo determinato e con plurioccupazione, molti dei quali hanno impieghi a basso reddito, non è una riforma pensionistica lungimirante.

Che cos'è il lavoro temporaneo?

Il termine «lavoro temporaneo» definisce un rapporto di lavoro a tre, tra un prestatore di personale, un'impresa acquisitrice e un lavoratore. Il lavoratore stipula un contratto di lavoro con un prestatore di personale (art. 19 LC). L'impresa di lavoro temporaneo trasferisce all'azienda acquisitrice la competenza di impartire istruzioni al lavoratore, pur rimanendone il datore di lavoro legale. La legge federale sul collocamento (LC), l'ordinanza sul collocamento (OC) e il CCL Prestito di personale dichiarato d'obbligatorietà generale (CCL PP) costituiscono la base giuridica.



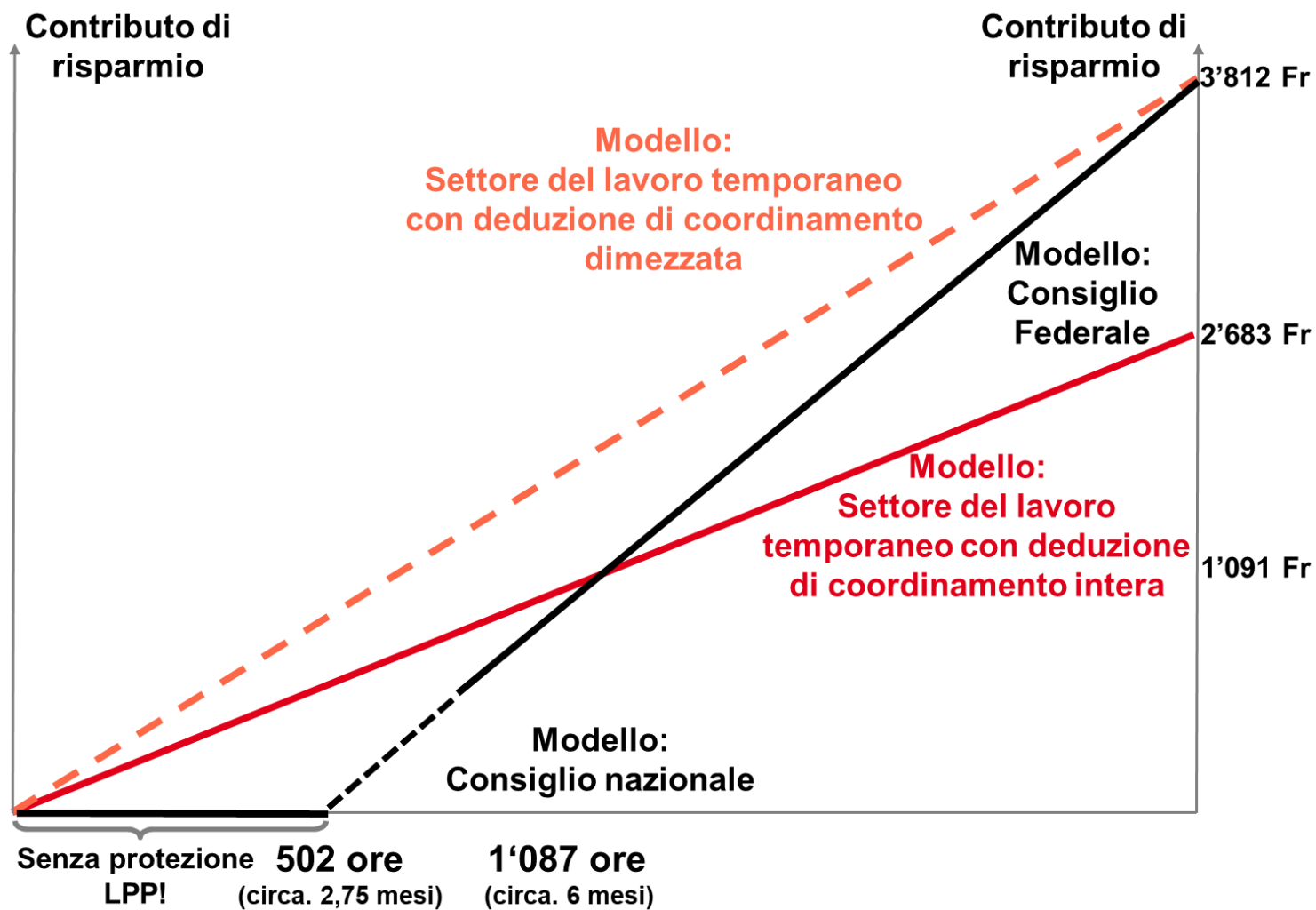
* Incl. assicurazione sociale e salario.

Che cos'è swissstaffing?

swissstaffing è il centro di servizi e di competenze per i prestatori di personale in Svizzera. Quale associazione dei datori di lavoro, swissstaffing rappresenta gli interessi dei suoi 400 membri in campo politico, economico e sociale. swissstaffing è il partner sociale del CCL Prestito di personale, il pacchetto contrattuale con il maggior numero di lavoratori dipendenti in Svizzera.

Allegato I: Confronto dei modelli sull'esempio di un 25enne con un salario orario pari a 25 franchi

(sulle future aliquote contributive conformemente al messaggio del Consiglio federale)



Allegato II: Altri studi di casi (sulle future aliquote contributive conformemente al messaggio del Consiglio federale)

	Modello del settore del lavoro temporaneo (deduzione di coordinamento intera convertita su base oraria)	Riforma ai sensi del Consiglio federale (deduzione di coordinamento dimezzata su base annua)	Modello del settore del lavoro temporaneo con deduzione di coordinamento dimezzata convertita su base oraria	Conclusione
25enne con un salario annuo di 12'500 CHF (500 ore a 25 franchi)	610 CHF contributo di risparmio 4,9 punti percentuali di salario*	Senza LPP (sotto la soglia di entrata)	866 CHF contributo di risparmio 6,9 punti percentuali di salario	Il lavoratore flessibile è assicurato solo con il modello swissstaffing
25enne con 2 salari annui a 12'500 CHF (2 * 500 ore a 25 franchi)	1220 CHF contributo di risparmio 4,9 punti percentuali di salario	Senza LPP obbligatoria CN: come sotto	1732 CHF contributo di risparmio 6,9 punti percentuali di salario	Il lavoratore flessibile è assicurato obbligatoriamente solo con il modello swissstaffing (CN: come sotto)
25enne con un salario annuo di 25'000 CHF (1000 ore a 25 franchi)	1220 CHF contributo di risparmio 4,9 punti percentuali di salario	1121 CHF contributo di risparmio 4,5 punti percentuali di salario	1732 CHF contributo di risparmio 6,9 punti percentuali di salario	Deduzione di coordinamento dimezzata per anno e deduzione di coordinamento intera per ora più o meno equivalenti
25enne con un salario annuo di 37'500 CHF (1500 ore a 25 franchi)	1829 CHF contributo di risparmio 4,9 punti percentuali di salario	2246 CHF contributo di risparmio 6,0 punti percentuali di salario	2599 CHF contributo di risparmio 6,9 punti percentuali di salario	La deduzione di coordinamento dimezzata porta a contributi di risparmio più elevati
25enne con un salario annuo di 55'000 CHF (2200 ore a 25 franchi)	2683 CHF contributo di risparmio 4,9 punti percentuali di salario	3821 CHF contributo di risparmio 6,9 punti percentuali di salario	3812 CHF contributo di risparmio 6,9 punti percentuali di salario	La deduzione di coordinamento dimezzata porta a contributi di risparmio più elevati
25enne con un salario annuo di 17'500 CHF (500 ore a 35 franchi)	1060 CHF contributo di risparmio 6,1 punti percentuali di salario	Senza LPP (sotto la soglia di entrata)	1316 CHF contributo di risparmio	Il lavoratore flessibile è assicurato solo con il modello swissstaffing

* Le percentuali salariali sono da intendersi come percentuali dell'intero salario e non del salario coordinato.

			7,5 punti percentuali di salario	
25enne con 2 salari annui a 17'500 CHF (2 * 500 ore a 35 franchi)	2120 CHF contributo di risparmio 6,1 punti percentuali di salario	Senza LPP obbligatoria (sotto la soglia d'entrata)	2632 CHF contributo di risparmio 7,5 punti percentuali di salario	Il lavoratore flessibile è assicurato obbligatoriamente solo con il modello swissstaffing
25enne con un salario annuo di 35'000 CHF (1000 ore a 35 franchi)	2120 CHF contributo di risparmio 6,1 punti percentuali di salario	2021 CHF contributo di risparmio 5,8 punti percentuali di salario	2632 CHF contributo di risparmio 7,5 punti percentuali di salario	Deduzione di coordinamento dimezzata per anno e deduzione di coordinamento intera per ora all'incirca equivalenti
25enne con un salario annuo di 52'500 CHF (1500 ore a 35 franchi)	3179 CHF contributo di risparmio 6,1 punti percentuali di salario	3596 CHF contributo di risparmio 6,9 punti percentuali di salario	3949 CHF contributo di risparmio 7,5 punti percentuali di salario	La deduzione di coordinamento dimezzata porta a contributi di risparmio più elevati
25enne con un salario annuo di 77'000 CHF (2200 ore a 35 franchi)	4663 CHF contributo di risparmio 6,1 punti percentuali di salario	5801 CHF contributo di risparmio 7,5 punti percentuali di salario	5792 CHF contributo di risparmio 7,5 punti percentuali di salario	La deduzione di coordinamento dimezzata porta a contributi di risparmio più elevati
45enne con un salario annuo di 25'000 CHF (500 ore per 50 franchi)	1953 CHF contributo di risparmio 7,8 punti percentuali di salario	1743 CHF- contributo di risparmio 7,0 punti percentuali di salario	2352 CHF contributo di risparmio 9,4 punti percentuali di salario	La deduzione di coordinamento intera per ora comporta contributi di risparmio più elevati rispetto alla deduzione di coordinamento dimezzata per anno
45enne con un salario annuo pari a 50'000 CHF (1000 ore per 50 franchi)	3906 CHF contributo di risparmio 7,8 punti percentuali di salario	5243 CHF contributo di risparmio 10,5 punti percentuali di salario	4704 CHF contributo di risparmio 9,4 punti percentuali di salario	La deduzione di coordinamento dimezzata porta a contributi di risparmio più elevati
45enne con un salario annuo di 75'000 CHF (1500 ore per 50 franchi)	5859 CHF contributo di risparmio 7,8 punti percentuali di salario	8743 CHF contributo di risparmio 11,7 punti percentuali di salario	7056 CHF contributo di risparmio 9,4 punti percentuali di salario	La deduzione di coordinamento dimezzata porta a contributi di risparmio più elevati
45enne con un salario annuo di 110'000 CHF (2200 ore per 50 franchi)	8532 CHF contributo di risparmio 7,8 punti percentuali di salario	10289 CHF contributo di risparmio 9,3 punti percentuali di salario	10289 CHF contributo di risparmio 9,4 punti percentuali di salario	La deduzione di coordinamento dimezzata porta a contributi di risparmio più elevati