



*messaggio municipale no. 36 /2017*

*Comune di Ascona*



***Richiesta di cambiamento dell'Istituto di previdenza professionale dei dipendenti del Comune di Ascona e delle sue Aziende comunali con accettazione del nuovo piano assicurativo e conseguente inserimento nei relativi preventivi dell'importo di complessivi fr. 5'426'859.— per l'acquisto della differenza del grado di copertura della nuova cassa pensione e per gli apporti volti al mantenimento delle rendite dei dipendenti. Richiesta di modifica dell'art. 18 ROD.***



v. rif.  
n. rif. PB/ca  
Risoluzione municipale no. 1537  
Ascona, 16 agosto 2017

### **MESSAGGIO no. 36/2017**

del Municipio al Consiglio comunale del Borgo di Ascona concernente la richiesta di cambiamento dell'Istituto di previdenza professionale dei dipendenti del Comune di Ascona e delle sue Aziende comunali con accettazione del nuovo piano assicurativo e conseguente inserimento nei relativi preventivi dell'importo di complessivi fr. 5'426'859.- per l'acquisto della differenza del grado di copertura della nuova cassa pensione e per gli apporti volti al mantenimento delle rendite dei dipendenti. Richiesta di modifica dell'art. 18 ROD

---

Signor Presidente,  
Gentili Signore, Egregi Signori,

con il presente Messaggio sottoponiamo al vostro esame la richiesta di cambiamento dell'Istituto di previdenza professionale dei dipendenti del Comune di Ascona e delle sue Aziende comunali con accettazione del nuovo piano assicurativo e conseguente inserimento nei preventivi del Comune e delle Aziende dell'importo complessivo di fr. 5'426'859.- per l'acquisto della differenza del grado di copertura della nuova cassa pensione e per gli apporti volti al mantenimento delle rendite dei dipendenti. Richiesta quest'ultima che, se accettata, comporta la necessità di modificare l'attuale art. 18 del Regolamento organico dei dipendenti (ROD).

#### **I. Istoriato**

A far tempo dall'ormai lontano 1939 il Comune di Ascona, per il tramite della sua Azienda elettrica, ha affiliato la



maggior parte dei suoi dipendenti alla cassa pensione dell'energia CPE. Questa decisione dell'allora Municipio, volta a tutelare i propri dipendenti a livello pensionistico, era sicuramente a quell'epoca da considerarsi all'avanguardia. Basti a tal proposito pensare che prima del 1914 in Svizzera la previdenza sociale non era in alcun modo garantita. Solo dopo la prima guerra mondiale si è difatti iniziato ad affrontare il tema a livello federale, senza tuttavia riuscire a concretizzare alcunché. Sono quindi nate le prime casse pensioni private, tra cui la CPE. Casse pensioni che hanno mantenuto il loro ruolo anche dopo l'introduzione, nel 1947, a seguito di una votazione popolare, dell'AVS. L'obbligatorietà per i datori di lavoro di affiliarsi ad una cassa pensione è tuttavia stata introdotta ben dopo il 1947, e meglio nel 1984, ovvero oltre 40 dopo la decisione del Municipio del Borgo di Ascona. A far tempo dal 1.1.1998 tutti i dipendenti sono stati affiliati alla CPE ed in particolare sono stati affiliati a questa cassa pensione anche i dipendenti precedentemente assicurati presso un altro istituto di previdenza.

La volontà del Municipio è quindi sempre stata quella di tutelare i propri dipendenti, che per altro costituiscono una risorsa essenziale per il buon funzionamento del Comune. Per fare ciò il Municipio aveva optato per un sistema pensionistico basato sul primato delle prestazioni. Primato che tuttavia oggi, per i motivi che verranno meglio spiegati in seguito, non è più attuale e non è più finanziariamente sostenibile.

## **II. La società cooperativa e problemi legati all'attuale piano di previdenza in base al primato delle prestazioni**

Attualmente il Comune di Ascona, come detto in precedenza, è affiliato alla CPE società cooperativa.

All'interno di questa Cassa pensioni vige il modello del primato delle prestazioni. Secondo questo modello le prestazioni a cui il dipendente avrà diritto al momento del pensionamento sono fissate in anticipo, in base ad una percentuale dell'ultimo salario percepito. In particolare, in base al contratto stipulato dal Comune di Ascona con la CPE, ai dipendenti viene garantito a titolo di II pilastro il 60%



dell'ultimo salario assicurato (tenuto tuttavia conto degli anni di affiliazione alla cassa). Salario assicurato che corrisponde al 75% dell'ultimo stipendio annuo (art. 18 ROD).

Nel primato delle prestazioni non è quindi importante l'ammontare del capitale accumulato dal dipendente, ritenuto come di fatto egli ha diritto ad una rendita maturata proporzionata alla percentuale di salario descritta in precedenza. Questo sistema è sostenibile unicamente sulla base del principio della solidarietà. In particolare affinché le rendite siano garantite è necessario che i dipendenti più giovani paghino per garantire le rendite dei dipendenti più anziani. Per permettere questo sistema l'ammontare dei contributi pagati dai dipendenti e dal datore di lavoro è fisso e non cambia a dipendenza dell'età del dipendente. Attualmente il 25% della massa salariale assicurata viene prelevato per garantire il sistema. Di questo 25% il 60% viene corrisposto dal datore di lavoro, così come stabilito dal regolamento della CPE, mentre il 40% viene trattenuto dal salario del dipendente.

Questo sistema, che per certo era molto vantaggioso per i dipendenti in quanto garantiva delle prestazioni fisse e prevedibili, è tuttavia diventato insostenibile nel corso degli anni a seguito di diversi fattori. Innanzitutto in quanto, a seguito dell'invecchiamento demografico, la necessità di disporre di un importante capitale per garantire delle rendite così elevate si è resa evidente. Necessità che ha comportato diverse proposte di risanamento che tuttavia, a causa di opposizioni di alcune società affiliate, non si sono potute mettere in atto così come necessario. La CPE società cooperativa si è quindi trovata sempre più in difficoltà anche tenuto conto del fatto che l'andamento del mercato finanziario negli ultimi anni ha comportato una diminuzione dei rendimenti. Rendimenti che di conseguenza non erano sufficienti a coprire le rendite.

Nel corso di questi anni, al fine di poter mantenere le prestazioni stabilite contrattualmente, si è reso necessario un aumento dei contributi sia per il dipendente che per il datore di lavoro. Oltre a ciò è stato ridotto il tasso tecnico, ovvero è stata ridotta la percentuale di remunerazione del capitale. Ciò a scapito dei dipendenti.

Ad oggi il grado di copertura della CPE società cooperativa si aggira intorno al 108%. Ciò significa che di fatto la



società è ancora finanziariamente solida. Tuttavia se il grado di copertura dovesse scendere sotto il 100% sarebbero inevitabili, in quanto previste dal regolamento, pesanti misure di risanamento che andrebbero a carico soprattutto dei datori di lavoro ma che toccherebbero anche i dipendenti.

La situazione descritta sopra ha fatto sì che quasi tutte le società e enti affiliati hanno disdetto il contratto assicurativo e hanno optato per un altro sistema, ovvero il primato dei contributi di cui si dirà meglio oltre. Nel corso degli ultimi anni di fatto il numero delle imprese affiliate è diminuito costantemente. Ad oggi solo poche imprese sono ancora affiliate e tutte hanno comunque già comunicato la loro intenzione di uscire dalla CPE società cooperativa. Si cita ad esempio la Società elettrica sopracenerina SES, il Comune di Biasca e anche le società di energia nucleare svizzere.

A seguito di questo "fuggi fuggi" delle imprese la CPE ha già comunicato la sua intenzione di convocare un'Assemblea straordinaria per il prossimo 10.01.2018 in occasione della quale verrà chiesto di deliberare la liquidazione della società cooperativa e di nominare dei liquidatori ritenuto come tutti i membri del Consiglio di Amministrazione hanno già annunciato le loro dimissioni per il prossimo 31.03.2018.

Considerato quanto sopra risulta evidente che non è più possibile mantenere l'attuale regime pensionistico. Da qui la necessità di sottoporre a cod. Consiglio Comunale il presente messaggio.

### **III. La creazione della CPE Fondazione di previdenza Energia**

Già a far tempo dal 2001 la CPE, proprio considerati i problemi esposti in precedenza, aveva deciso di costituire la CPE Fondazione di Previdenza energia che si basa sul primato dei contributi. Scopo della creazione di questa Fondazione era anche quello di permettere agli affiliati della CPE società cooperativa di poter beneficiare del sistema del primato dei contributi pur rimanendo all'interno della stessa Cassa pensione CPE. A quanto è noto a cod. Municipio la maggior parte degli affiliati della CPE società cooperativa hanno optato per il passaggio alla Fondazione. Ciò anche in considerazione del fatto che la Fondazione ha cercato di



trovare delle soluzioni concrete per agevolare il passaggio degli affiliati della CPE società cooperativa.

Come meglio verrà spiegato in seguito, nell'ambito della descrizione del nuovo piano assicurativo che viene proposto, il primato dei contributi si differenzia in modo sostanziale dal precedente primato delle prestazioni. Secondo questo sistema la rendita non è più garantita in base all'ultimo stipendio ma viene calcolata in base al capitale a disposizione al momento del pensionamento. Capitale che viene accumulato in base ai contributi, fissati in precedenza, del dipendente e del datore di lavoro e poi convertita per mezzo di un tasso di conversione. In questo sistema non vige un principio di solidarietà. I contributi variano a dipendenza dell'età del dipendente in base a delle percentuali fissate in anticipo.

La creazione della CPE Fondazione di previdenza comporta dei vantaggi a livello gestionale ritenuto che, contrariamente alla società cooperativa, è il Consiglio di Fondazione, composto da 10 membri, a poter decidere le necessarie misure di risanamento nell'ambito delle facoltà da loro concesse dagli statuti. Questo sistema permette di evitare il blocco di decisioni da parte di pochi contrari che, come spiegato in precedenza, hanno in seno all'assemblea composta da 400 membri, negato al Consiglio di Amministrazione la possibilità di attuare le misure necessarie per mantenere la stabilità finanziaria della CPE società cooperativa.

Attualmente la CPE Fondazione di previdenza è stabile e conta diversi affiliati. A tal proposito basti pensare che il grado di copertura della Fondazione è, al momento in cui si scrive, del 120%. Ciò riduce enormemente il pericolo, sia per il datore di lavoro che per il dipendente, di dover subire delle misure di risanamento.

#### **IV. La reazione del Municipio ai problemi legati al primato delle prestazioni**

Il Municipio del Borgo di Ascona ormai da diversi anni sta monitorando la situazione e si è attivato al fine di cercare una soluzione a tutela dei propri dipendenti ma anche economicamente sostenibile.



Già nel dicembre 2013 il Municipio ha incontrato il direttore della CPE al fine di valutare la possibilità di passare alla CPE Fondazione di previdenza Energia. A quel momento tuttavia la CPE aveva richiesto oltre 9 milioni di franchi per il passaggio alla Fondazione. Importo che il Municipio aveva ritenuto eccessivo.

Nel 2014 il Municipio si è poi ulteriormente attivato al fine di valutare la possibilità di uscire definitivamente dalla CPE e assicurarsi presso un altro istituto di previdenza. In particolare il Municipio ha chiesto delle offerte a delle importanti compagnie assicurative attive nel settore. Senza successo, ritenuto come per poter uscire dalla CPE era necessario un capitale superiore ai fr. 20 mi. Importo questo che gli istituti di previdenza, in base agli statuti della CPE, chiedevano per garantire le rendite degli attuali pensionati.

In particolare si rileva che il Municipio ha innanzitutto incaricato la Swisslife di effettuare un'analisi della situazione al fine di trovare una soluzione con un nuovo piano assicurativo. La Swisslife, con scritto 23.10.2015, ha comunicato che i costi relativi alla ripresa dei portafogli dei dipendenti e dei beneficiari di rendite comportava di fatto l'impossibilità del passaggio ad un altro istituto ritenuto come il costo di un tale passaggio sarebbe ammontato ad oltre fr. 24 milioni.

Il Municipio ha comunque deciso di chiedere delle offerte anche ad altri istituti di previdenza ed in particolare alla Axa Winterhur, alla PAX e alla Comunitas Fondazione di previdenza. Le risposte degli istituti di previdenza sono tutte state negative nel senso che anche quest'ultimi hanno confermato l'impossibilità di riprendere i nostri dipendenti senza un apporto finanziario proibitivo per il Comune.

Il Municipio, preso atto di ciò, ha quindi ricontattato la CPE Fondazione di previdenza al fine di ritrattare il possibile passaggio CPE Fondazione di previdenza. Il Municipio ha in particolare convocato il Presidente del Consiglio di amministrazione della CPE Società Cooperativa, Daniele Lotti, al fine di discutere con lui la questione. Quest'ultimo ha spiegato che, a seguito dell'ennesima bocciatura da parte dell'assemblea del 23.09.2016 di possibili misure atte a stabilizzare la situazione finanziaria, la CPE società cooperativa era in seria



difficoltà di sopravvivenza. Egli ha inoltre comunicato che anche lui, in qualità di direttore della SES, stava valutando il passaggio alla Fondazione e ha proposto al Municipio di incaricare un ufficio esterno al fine di trattare con la CPE Fondazione di previdenza un nuovo piano. Ufficio esterno che anche la SES aveva incaricato per lo stesso scopo.

A seguito di questo incontro il Municipio, il quale in precedenza aveva anche contattato l'Assimedia per valutare la possibilità di un incarico per le trattative con la CPE, ha deciso di affidarsi alla società proposta da Lotti, e meglio alla PPC Metrics di Zurigo.

Questa società, dopo aver incontrato il Sindaco e la Capo Dicastero finanze al fine di valutare i parametri necessari al passaggio, ha confermato l'impossibilità di cambiare istituto di previdenza e ha quindi elaborato all'attenzione del Municipio un rapporto con delle proposte di piano assicurativo per un passaggio alla CPE Fondazione. Proposte chiaramente già discusse e concordate con la CPE. Da parte sua il Municipio ha accolto la proposta che viene ora sottoposta a cod. Consiglio Comune ritenuto l'importante cambiamento del sistema previdenziale proposto e la necessità di investire oltre 5 milioni di franchi per coprire la differenza del grado di copertura tra le due casse e per effettuare degli apporti unici.

**V. L'informazione e la partecipazione dei dipendenti in relazione ai problemi legati alla Cassa pensione secondo il primato delle prestazioni**

Chiaramente il Municipio, visto l'importante tema in oggetto che tocca direttamente i dipendenti, ha costantemente tenuto informato il personale in merito agli sviluppi.

In particolare è stata convocata in più occasioni l'Assemblea dei dipendenti la quale è stata informata nel dettaglio della difficile situazione finanziaria della CPE società cooperativa. Al fine di spiegare la situazione è pure stato chiesto al direttore della CPE società cooperativa, signor Roland Schnurrenberger, di presenziare ad un'Assemblea e spiegare la situazione.

I dipendenti hanno preso atto, con non poca preoccupazione, della situazione e hanno chiesto al Municipio di essere



costantemente informati ma soprattutto di poter avere, prima della decisione del passaggio ad un altro istituto, una proposta concreta di nuovo piano assicurativo con un dettaglio delle ripercussioni sui singoli dipendenti.

In data 27 giugno 2017 si è quindi tenuta una nuova Assemblea dei dipendenti in occasione della quale il signor Fusetti della PPC Metrics ha presentato genericamente il nuovo piano assicurativo che il Municipio intende adottare. I dipendenti ne hanno preso atto. Durante il mese di luglio ai dipendenti è poi stata inviata una lettera con indicati i cambiamenti a livello personale tra il precedente piano assicurativo e il nuovo piano assicurativo proposto dal Municipio. I dipendenti ne hanno preso atto. Oltre a ciò, durante il mese di Agosto, il Sindaco e la Segretaria comunale si sono messi a disposizione di tutti i dipendenti per incontri individuali atti a spiegare la loro situazione personale con il passaggio alla nuova Cassa pensione.

Si rileva che, come meglio si dirà oltre, per poter disdire effettivamente il contratto con la CPE società cooperativa è necessario che l'Assemblea dei dipendenti approvi l'uscita da questo istituto e l'entrata nel nuovo istituto di previdenza. Questa votazione è prevista il giorno seguente codesto Consiglio Comunale ritenuto come il Municipio ritiene corretto che, prima di prendere una decisione in merito, i dipendenti conoscano l'esito della votazione del Consiglio Comunale in merito a cod. Messaggio Municipale.

#### **VI. La proposta di passaggio alla CPE Fondazione previdenza per l'energia e il nuovo piano assicurativo**

a)

A titolo preliminare si fa notare che la decisione di cambiamento dell'istituto di previdenza e la fissazione del nuovo piano previdenziale è di fatto di competenza del Municipio. Nel caso concreto tuttavia il passaggio alla Fondazione comporta un cambiamento essenziale del sistema previdenziale del Comune oltre ad un importante onere finanziario che, a livello contabile, dovrà essere inserito nel preventivo del 2018 quale spesa di gestione corrente. Oltre a ciò si rende comunque necessaria una modifica del ROD che rientra nelle competenze del Consiglio Comunale. Il Municipio, in considerazione di ciò, ha quindi ritenuto importante coinvolgere già sin d'ora cod. Consiglio Comunale



al fine di avere la sua approvazione al nuovo piano assicurativo. Questo coinvolgimento è anche doveroso nei confronti dei dipendenti i quali, come detto, dovranno esprimersi in merito all'uscita dalla società cooperativa ed è corretto che prendano questa decisione una volta nota la decisione del Consiglio Comunale.

b)

Come detto il Municipio ha deciso di adottare un nuovo piano assicurativo in base al primato dei contributi. Scopo di questo piano, elaborato dalla PPC Metrics secondo le possibilità offerte dalla Fondazione, è quello di ricercare una soluzione che si allineasse maggiormente alle attuali prestazioni. In particolare scopo del Municipio è stato quello di garantire a tutti i dipendenti al 31.03.2018 la stessa prospettiva di rendita nella nuova cassa pensione rispetto alla cassa pensione attualmente in essere. Per giungere a questo risultato sono tuttavia necessari degli apporti di denaro.

Innanzitutto, come spiegato in precedenza, il Comune per poter effettuare il passaggio dalla Società Cooperativa alla Fondazione è tenuto a pagare la differenza del grado di copertura tra i due istituti di previdenza. Si ricorda difatti che la Società cooperativa ha un grado di copertura che attualmente si aggira intorno al 108% mentre la CPE Fondazione per la previdenza ha un grado di copertura del 120%. Il pagamento della differenza del grado di copertura è obbligatorio in quanto, in caso contrario, la Fondazione non ci permetterebbe l'affiliazione. Di fatto i costi legati a questa manovra ammontano a complessivi fr. 4'071'231.-- circa. Il valore effettivo sarà tuttavia determinato al momento dell'entrata nella Fondazione ritenuta l'effettiva differenza di grado di copertura a quella data. L'importo effettivo sarà noto a cod. Consiglio Comunale al più tardi al momento della presentazione dei consuntivi nei limiti comunque del margine di sorpasso del 10% usualmente applicato. Si fa notare che questo importo, vista la suddivisione dei preventivi tra Comune e Aziende, verrà ripartito come segue: fr. 3'068'859 Comune, fr. 857'351.- Azienda Elettrica e fr. 145'021.- Azienda Acqua potabile.

Il Municipio del Borgo di Ascona ha inoltre deciso di procedere a degli apporti puntuali a favore di alcuni dipendenti che, a seguito del cambiamento di cassa pensione,



si trovano con una situazione pensionistica di partenza svantaggiata rispetto a quella prevista con il vecchio piano. Si tratta in particolare della situazione di alcuni dipendenti, tendenzialmente che hanno superato i 45 anni e che lavorano da molti anni per il Comune, che hanno per molti anni pagato per coprire le rendite dei più anziani in base al principio di solidarietà. Il Municipio ritiene che il cambiamento di cassa pensione non debba svantaggiare e pesare sui dipendenti, a maggior ragione quando questi da anni si adoperano a favore del buon funzionamento del nostro Comune. Complessivamente gli apporti ammontano a fr. 1'355'628.- circa. Anche in questo caso l'importo è indicativo ritenuto che al momento del passaggio lo stesso potrebbe cambiare a dipendenza di partenze o arrivi di nuovi dipendenti. Anche in questo caso l'importo effettivo verrà presentato al più tardi in sede di consuntivo a cod. Consiglio Comunale. L'importo verrà suddiviso in fr. 1'220'136.- nel preventivo del Comune, fr. 78'491.- nel preventivo dell'Azienda elettrica e fr. 57'001.- nel preventivo dell'Azienda acqua potabile. Ci si permette già sin d'ora di rilevare che il Municipio ha deciso di versare l'importo di cui sopra unicamente ai dipendenti che lavorano da oltre 10 anni per il Comune. Per gli altri dipendenti, che dovessero beneficiare dell'apporto ma che non lavorano ancora da 10 anni nel Comune, l'importo verrà versato a dipendenza degli anni di lavoro presso il Comune e in seguito anno per anno fino al raggiungimento del decimo anno.

Ci si permette di far notare che, malgrado gli apporti di cui sopra che vanno unicamente a compensare la prospettata diminuzione di rendita, vi potrebbero essere dei dipendenti che a seguito del cambio di cassa pensione vedono il loro salario netto diminuito ritenuto che il premio da loro dovuto sarà maggiore. Per questi casi il Municipio valuterà delle puntuali misure di intervento, se del caso con il riconoscimento di uno scatto salariale, al fine di mantenere lo stesso salario netto quale base di partenza.

c)

Qui di seguito viene esposto il nuovo piano previdenziale scelto dal Municipio del Borgo di Ascona.

Innanzitutto si rileva che il nuovo Piano assicurativo elaborato dalla PPC Metrics si basa sulle seguenti ipotesi di lavoro:



- Adeguamento salariale generale (rincarò in base al costo della vita) pari allo 0,5%;
- Aumenti salariali legati alla carriera pari al 1,5% (pari a circa uno scatto ogni 4 anni come avvenuto finora);
- Corresponsione dell'avere di vecchiaia pari al 2,5% (attuale tasso tecnico del piano delle prestazioni).

In base a ciò la PPC Metrics ha fissato i parametri necessari per avvicinare il più possibile le prestazioni dei due piani. In particolare:

Salario assicurato					
Attivi	Salario assicurato =	Salario AVS - Importo di coordinamento			
	Importo di coordinamento =	<table border="1"> <tr> <td>10%</td> <td>del salario AVS</td> </tr> <tr> <td>100.0%</td> <td>della rendita AVS massima, ponderata per il grado di occupazione</td> </tr> </table>	10%	del salario AVS	100.0%
10%	del salario AVS				
100.0%	della rendita AVS massima, ponderata per il grado di occupazione				
		al massimo però			

Ci si permette di far nota sin d'ora che il salario assicurato, in base ai parametri elaborati, ammonta con il nuovo piano al 90% del salario anno. Nel piano attualmente in vigore, e ciò come per altro stabilito dal ROD, il salario assicurato ammonta al 75% del salario annuo. Da qui la necessità di procedere alla modifica dell'art. 18 del ROD di cui si dirà meglio in seguito.

Applicando questi parametri vengono garantite le seguenti prestazioni:

Prestazioni d'invalidità assicurate			
Attivi	Rendita d'invalidità =	60%	del salario assicurato
	Rendita temporanea	Si	
	Età termine =	65	
	Rendita per figli invalido =	20%	della rendita d'invalidità
	Termine di attesa esenzione da premi =	12	mesi
	Termine di attesa prestazione d'invalidità =	12	mesi
Beneficiari	Rendita per partner (decesso) =	63%	della rendita d'invalidità
	Capitale di decesso / Indennità di decesso =	300%	della rendita d'invalidità, al netto delle rendite d'invalidità già percepite



Prestazioni assicurate in caso di decesso prima del pensionamento			
Attivi	Rendita per partner =	40%	del salario assicurato
	Rendita per orfano =	12%	del salario assicurato
	Capitale di decesso, se nessuna rendita Partner =	100%	dall'avere di vecchiaia a disposizione

Prestazioni di vecchiaia / Prestazioni in caso di decesso dopo il pensionamento			
Attivi	Rendita di vecchiaia =	Avere di vecchiaia x Tasso di conversione età di pensionamento	
	Tasso di conversione (obiettivo)	Età 60	4.90%
		Età 63	5.35%
		Età 65	5.65%
Opzione capitale	A scelta tra 0% - 100%		
	Rendita per figlio di beneficiario =	20%	dell'obiettivo di rendita di vecchiaia
Beneficiari	Rendita per partner (decesso) =	63%	della rendita di vecchiaia
	Rendita per orfano =	20%	dell'obiettivo di rendita di vecchiaia
	Capitale di decesso / Indennità di decesso =	300%	dell'obiettivo di rendita di vecchiaia, al netto delle rendite di vecchiaia già percepite

I contribuiti nel nuovo piano non sono più lineari in quanto viene a cadere il principio di solidarietà. Essi vengono ora così fissati:

Contributi di risparmio / Contributi rischio piano «Ascona»					
Attivi	Accrediti di vecchiaia =	Contributi di risparmio dipendente e datore di lavoro			
	Contributi di risparmio		Dipendente	Dat. lavoro	Totale
		25 - 34	7.8%	8.7%	16.5%
		35 - 44	9.3%	12.7%	22.0%
		45 - 54	10.2%	17.3%	27.5%
	55 - 63	10.8%	22.2%	33.0%	
Contributi rischio		0.0%	1.0%	1.0%	

Somma 38.1%      64.9%



Al fine di riallinearsi alle attuali prestazioni, nel primato dei contributi proposto, sono calcolati dei contributi di risparmio maggiori per gli assicurati più anziani. Per evitare che l'aumento dei contributi per i dipendenti abbia come conseguenza che questi diventino troppo elevati a livello personale, lo scaglionamento dei contributi del datore di lavoro è stato fissato in modo più ripido rispetto al contributo dei dipendenti.

d)

Comparando il piano attualmente in vigore CPE PP ed il nuovo piano scelto dal Municipio CPE PC risulta quanto segue:

## Misure di confronto CPE PP vs CPE PC (2)

### Somme

#### Prestazioni

		PP	PC	Variazione
Prestazioni rischio				
Rendite d'invalidità	CHF	3'143'910	3'232'696	2.8%
Rendite per partner	CHF	2'021'085	2'155'130	6.6%

#### Prestazioni di vecchiaia (Età termine 63)\*\*

		PP	PC	Variazione
Rendite di vecchiaia***	CHF	2'157'494	2'145'229	-0.6%
Capitale di vecchiaia all'età termine	CHF	40'888'818	40'097'739	-1.9%

#### Contributi\*\*\*\*

		PP	PC	Variazione
Contributo annuo 2018 dipendente	CHF	501'455	529'344	5.6%
Contributo annuo 2018 datore di lavoro	CHF	887'175	937'679	5.7%

\*\* Valori proiettati dal giorno di riferimento, considerando l'evoluzione del salario, ma convertiti al salario annuale attuale.

\*\*\* I valori delle rendite di vecchiaia mostrati nel PC corrispondono all'obiettivo di valore delle rendite di vecchiaia.

\*\*\*\* PP/PC: senza eventuali contributi di risparmio volontari.

PP: secondo il Regolamento valido dal 01.04.2017 (senza riduzione contributi di base in caso di GdC sopra 115%).



A livello generale si rileva che sul totale delle persone in organico le rendite di vecchiaia attese diminuiscono leggermente. Da qui la decisione del Municipio di intervenire con degli apporti puntuali a favore dei dipendenti che vedranno, in base ai parametri di cui sopra, diminuire la loro prospettiva di rendita.

Per contro si rileva che per il totale dei dipendenti in organico le rendite per invalidità e per partner assicurate aumentano.

Il totale dei contributi dei dipendenti per il 2018 è maggiore del 5.6% (pari a circa fr. 28'000.- annui) mentre quello del datore di lavoro del 5.7% (pari a circa 51'000.--). Percentuale quest'ultima che verrà riportata in futuro sulla gestione corrente del Comune.

#### **VII. La modifica dell'art 18 del Regolamento organico dei dipendenti**

Come spiegato in precedenza il passaggio alla Fondazione necessita una conseguente modifica dell'art. 18 del ROD. Articolo che era a suo tempo stato redatto in funzione del precedente primato delle prestazioni.

Le modifiche necessarie sono di 3 tipi, e meglio:

- I dipendenti, pur continuando a rimanere assicurati presso la CPE, di fatto cambieranno tipo di primato e passeranno al primato dei contributi;
- Il salario assicurato, come detto in precedenza, non ammonterà più al 75% del salario annuo ma di fatto ammonterà al 90%, tenuto conto della rendita massima di coordinamento. L'articolo deve di conseguenza essere modificato in tal senso.
- In base al primato delle prestazioni ogni qual volta il Municipio riconosceva ai dipendenti un aumento di stipendio, la CPE richiedeva un contributo supplementare. Questo contributo si rendeva necessario ritenuto come con il pagamento dello stesso poteva essere garantita la pensione in base - nell'ipotesi di lavoro continuato presso il nostro Comune - al 60% del salario assicurato. Con l'attuale piano assicurativo in



caso di aumento salariale non vi sarà più la necessità di pagare questo contributo supplementare ritenuto come la rendita si baserà unicamente in base al capitale assicurato. Gli articoli attualmente inseriti nel ROD su questo tema sono quindi superflui e devono essere abrogati.

Considerato quanto sopra si propongono le seguenti modifiche dell'art. 18 ROD:

Art. 18 ROD attuale	Art. 18 ROD nuovo
<p>I dipendenti sono assicurati presso la Cassa Pensione delle centrali elettriche (CPE).</p>	<p>I dipendenti sono assicurati presso la Cassa Pensione delle centrali elettriche (CPE) <b>in base al primato dei contributi.</b></p>
<p>La partecipazione avviene in base allo statuto, al regolamento, alla convenzione di adesione e al piano assicurativo della CPE.</p>	<p>La partecipazione avviene in base allo statuto, al regolamento, alla convenzione di adesione e al piano assicurativo della CPE.</p>
<p>Le somme assicurate sono pari al 75% dell'ammontare dello stipendio annuo, comprese le indennità di rincaro che dovranno essere conglobate annualmente.</p>	<p><b>Lo stipendio assicurato corrisponde al salario AVS dedotto l'importo di coordinamento pari al 10% del salario AVS, ma al massimo al 100% della rendita AVS massima, ponderata per il grado di occupazione.</b></p>
<p>In caso di supplenza di un dipendente in una classe superiore, l'indennità pari alla differenza tra lo stipendio che egli percepisce e quello che percepirebbe se fosse nominato nella categoria del supplito non è assicurato.</p>	<p>In caso di supplenza di un dipendente in una classe superiore, l'indennità pari alla differenza tra lo stipendio che egli percepisce e quello che percepirebbe se fosse nominato nella categoria del supplito, non è assicurato.</p>



<p>Gli aumenti di stipendio decisi durante l'anno sono assicurati con l'anno civile successivo.</p>	<p><b>Abrogato</b></p>
<p>La quota parte del contributo supplementare a carico del dipendente secondo l'art. 5 del Regolamento della CPE è recuperata mensilmente.</p>	<p><b>Abrogato</b></p>
<p>Nel caso di partenza del dipendente durante l'anno, nel mese di partenza deve essere pagato il saldo rimanente.</p>	<p><b>Abrogato</b></p>
<p>Su richiesta del dipendente il Comune autorizza il pensionamento anticipato secondo le condizioni dello statuto della Cassa pensioni.</p>	<p>Su richiesta del dipendente il Comune autorizza il pensionamento anticipato secondo le condizioni dello statuto della Cassa pensioni.</p>
<p>I dipendenti possono tenere un conto di risparmio supplementare "Risparmio 60" allo scopo di limitare o compensare la riduzione della rendita derivante dal pensionamento anticipato.</p>	<p><b>Abrogato</b></p>

L'entrata in vigore dell'articolo 18 modificato come indicato in precedenza è prevista per il 01.04.2018, ovvero contemporaneamente al passaggio al nuovo piano previdenziale presso la CPE Fondazione di previdenza.

### **VIII. Conclusioni**

Considerato tutto quanto esposto in precedenza risulta evidente che il passaggio dalla CPE Società cooperativa alla CPE Fondazione è ormai inevitabile anche visto l'annuncio dell'imminente messa in liquidazione della società.



Il nuovo piano deciso dal Municipio vuole garantire ai dipendenti una sicurezza previdenziale equivalente - almeno al momento del trasferimento- a quella finora in vigore. Il Municipio ci tiene particolarmente a che questa garanzia venga data ai dipendenti i quali, come detto, costituiscono una risorsa essenziale del Comune. Risorsa che già nel 1939 i Municipali di allora avevano riconosciuto assicurando i dipendenti del Comune quando ancora non vi era alcun obbligo di farlo.

Per questo motivo il Municipio ritiene importante che venga inserito a preventivo - con cifre arrotondate - sia l'importo per l'acquisto della differenza del grado di copertura ma anche l'importo relativo agli apporti che dovranno essere versati ai singoli dipendenti che altrimenti vedrebbero con il passaggio al nuovo sistema previdenziale una diminuzione della prospettiva di rendita. Il Municipio ritiene che questo cambiamento, non voluto dall'esecutivo ma neppure dai dipendenti in quanto dettato dai problemi descritti in precedenza, non debba andare a scapito di chi per Ascona lavora quotidianamente e con impegno da diversi anni.

Chiaramente il Municipio è cosciente del fatto che questo cambio di cassa pensione non è senza conseguenze a livello finanziario. Anzi. Il preventivo del 2018 sarà pesantemente condizionato da questa decisione e con buona probabilità farà chiudere i conti del Comune con un deficit importante. Per le Aziende per contro non si dovrebbe presentare un deficit ritenuto che si sta valutando di operare sulle tariffe così permesso dalla legge e dall'ELCOM.

Il Municipio ritiene tuttavia di aver fatto tutto quanto il possibile per riuscire a trovare una soluzione che garantisse un buon sistema previdenziale ai dipendenti ma che nel contempo non fosse finanziariamente insostenibile. Soluzione che, per i motivi esposti in precedenza, è possibile unicamente con il passaggio dalla CPE Società Cooperativa alla CPE Fondazione di previdenza.

Considerato quanto sopra il Municipio chiede che venga, a titolo di decisione extra LOC, approvato quanto segue:

- il passaggio dalla CPE Società cooperativa alla CPE Fondazione di previdenza con primato dei contributi;
- il nuovo piano assicurativo;



- l'inserimento a preventivo dell'importo necessario all'acquisto della differenza del grado di copertura delle due casse dell'importo complessivo di fr. 4'071'231.- di cui fr. 3'068'859.-- nel preventivo del Comune, fr. 857'351.- nel preventivo dell'Azienda Elettrica e fr. 145'021.- nel preventivo dell'Azienda Acqua potabile.
  
- l'inserimento dell'importo necessario ai fini dell'apporto di denaro per il mantenimento delle rendite al momento del passaggio di cassa pensione parti a complessivi fr. 1'355'628.- di cui fr. 1'220'136.- nel preventivo del Comune, fr. 78'491.- nel preventivo dell'Azienda elettrica e fr. 57'001.- nel preventivo dell'Azienda acqua potabile.

Il Municipio chiede inoltre, in base all'art. 13 lett. a della LOC, che cod. Consiglio Comunale approvi la necessaria modifica dell'art. 18 ROD ai fini dell'adeguamento di questo articolo al nuovo piano di previdenza.

#### **IX. Aspetti procedurali e formali**

Preavviso commissionale: l'esame del messaggio compete alla Commissione della Gestione e delle Petizioni.

Referendum facoltativo: la decisione del Consiglio comunale relativa alla modifica dell'art. 18 ROD sottostà al referendum facoltativo (art. 75 cpv. 1 LOC).

Quoziente di voto: per l'approvazione del dispositivo di deliberazione relativo alla modifica del ROD è necessario il voto della maggioranza assoluta dei membri del Consiglio comunale corrispondente ad almeno 18 adesioni. (art. 61 cpv 2 LOC).

#### **PROPOSTA DI DECISIONE**

Fatte queste considerazioni e restando a vostra disposizione per ulteriori informazioni e chiarimenti, vi invitiamo a voler



deliberare:

1. È autorizzato il passaggio dalla CPE Società cooperativa alla CPE Fondazione di previdenza con primato dei contribuiti.
2. È approvato il nuovo piano assicurativo presso la CPE Fondazione di previdenza con il primato contribuiti.
3. È approvato l'inserimento a preventivo dell'importo necessario all'acquisto della differenza del grado di copertura delle due casse dell'importo complessivo di fr. fr. 4'071'231.- di cui fr. 3'068'859.-- nel preventivo del Comune, fr. 857'351.- nel preventivo dell'Azienda Elettrica e fr. 145'021.- nel preventivo dell'Azienda Acqua potabile.
4. È approvato l'inserimento dell'importo necessario ai fini dell'apporto di denaro per il mantenimento delle rendite al momento del passaggio di cassa pensione pari a complessivi fr. 1'355'628.- di cui fr. 1'220'136.- nel preventivo del Comune, fr. 78'491.- nel preventivo dell'Azienda elettrica e fr. 57'001.- nel preventivo dell'Azienda acqua potabile.
5. È approvata la modifica dell'art. 18 ROD con entrata in vigore al 01.04.2018.

Con ogni ossequio.

Per il Municipio:

Il Vice-Sindaco:

  
Maurizio Checchi



La Segretaria:

  
Paola Bernasconi