



Indirizzo Via Lucomagno 14
CH 6710 Biasca
Telefono 091 874 39 00
Fax 091 874 39 21
E-mail info@biasca.ch
Internet www.biasca.ch

Biasca 24 luglio 2017
Rif RM 24.07.2017 // 1778
SF LG / Fm
C 141-495 / S 2253

MESSAGGIO MUNICIPALE

no. 22 – 2017

del 24 luglio 2017

**concernente il cambiamento dell'Istituto di previdenza
professionale per i dipendenti del Comune di Biasca**

Signor Presidente,
Signore e Signori Consiglieri,

con il presente messaggio vi sottoponiamo la proposta di cambiamento dell'Istituto di previdenza professionale per i dipendenti del Comune di Biasca assoggettati al Regolamento organico per i dipendenti (ROD) del 24 febbraio 2003 (art. 1 e art. 67).

1 Breve istoriato

Con lettera dell'8 giugno 1957, la allora Cassa Pensione delle Centrali Svizzere di Elettricità accettava l'affiliazione dell'Azienda Acqua Potabile di Biasca. Siamo agli albori delle istituzioni di previdenza e con grande lungimiranza i nostri amministratori hanno costituito per il proprio personale questo importante pilastro della previdenza professionale che divenne obbligatorio soltanto con il 1 gennaio 1985, data di entrata in vigore della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP) del 25 giugno 1982.

L'ammissione di tutto il personale comunale è passato attraverso la sua Azienda in quanto gli statuti della CPC accettavano unicamente aziende legate al comparto dell'energia, dove per analogia annoveravano pure le aziende di distribuzione di acqua potabile. A tutt'oggi il contratto di adesione è sottoscritto tra la CPE Cassa Pensione Energia società cooperativa (di seguito **Cooperativa**) e l'Azienda Acqua Comunale.

Il patrimonio complessivo amministrato dalla Cooperativa ammontava verso fine anni novanta a circa 8-10mia di franchi, la inseriva tra una delle maggiori istituzioni di previdenza LPP a livello svizzero e contava al 31 ottobre 2008 168 aziende affiliate, con 10'060 assicurati attivi e 6'122 beneficiari di rendite.

2 II. Pilastro: tipi di primato

Gli istituti di previdenza possono essere gestiti secondo il primato delle prestazioni o secondo il primato dei contributi.

Nel primo le prestazioni sono fissate in anticipo in base ad esempio ad una percentuale dell'ultimo salario, mentre i contributi vengono allineati in funzione dell'evoluzione salariale.

Nel secondo i contributi sono fissati in anticipo, secondo la fascia di età di appartenenza e in percentuale del salario assicurato, mentre il capitale finale viene convertito in rendita per mezzo del tasso di conversione.

Il sistema del primato delle prestazioni ha viepiù perso imprese affiliate proprio per la difficile pianificazione dei costi e per la difficoltà di gestione del primato stesso.

Così è stato anche alla CPC: ad inizio degli anni 2000 diverse grosse imprese affiliate (tra cui anche alcune socie fondatrici) hanno annunciato la volontà di cambiare sistema di gestione. La direzione CPC, proprio nel rispetto dei suoi scopi originari di istituto di previdenza per società legate al settore energetico, ha studiato e proposto un piano gestito secondo il primato dei contributi.

A tale scopo il 30 maggio 2001 è stata iscritta a registro di commercio del Canton Zurigo la PKE Vorsorgestiftung Energie (CPE Fondation de Prévoyance Energie)(CPE Fondazione di Previdenza Energia), istituto gestito nel primato dei contributi (di seguito **Fondazione**).

E' importante sottolineare la tendenza al cambio di primato con il passaggio dalla Cooperativa alla Fondazione. Con il 1 aprile 2014 il patrimonio e il numero di affiliati della Fondazione per la prima volta supera quello della Cooperativa.

Al 31 dicembre 2015 in Svizzera solo il 1.7% delle casse pensioni (fonte dati PPCmetrics AG) è ancora gestito nel primato delle prestazioni e a breve non esiteranno praticamente più casse che hanno questo primato.

3 La Cooperativa

Aldilà delle difficoltà insite nella gestione di un piano previdenziale con il modello del primato delle prestazioni, il nostro istituto di previdenza ha la forma giuridica di una società cooperativa ai sensi degli art. 828 segg. della Legge federale di complemento del Codice civile svizzero (libro quinto: Diritto delle obbligazioni), più comunemente detto Codice delle Obbligazioni (CO). Anche questa è una grossa particolarità, in quanto ad oggi è l'unico istituto di previdenza in Svizzera che ha questa forma giuridica. Già da diversi anni non è più ammesso fondare degli istituti di previdenza nella forma giuridica della società cooperativa, in quanto non è flessibile, né aperta alle riforme, né tantomeno in grado di reagire alle sfide attuali e future.

In una società cooperativa ogni socio esercita mediante partecipazione all'assemblea generale i diritti che gli spettano nelle faccende sociali per quel che riguarda la gestione degli affari e l'incremento della società (art. 855 CO). Nella nostra Cooperativa i soci sono rappresentati dai delegati delle imprese e dai delegati dei dipendenti (art. 892 CO). A norma di legge incombono all'Assemblea generale dei soci (organo supremo della società cooperativa) ampi poteri intransmissibili, quali ad esempio l'approvazione e la modificazione dello statuto come pure l'approvazione di modifiche sostanziali di regolamenti. Ciò significa che la responsabilità della gestione della Cooperativa è portata in maniera importante dall'Assemblea dei delegati (**AD**).

All'AD della nostra cooperativa erano convocati finanche mille delegati di tutte le imprese affiliate provenienti da ogni angolo della Svizzera, con tutte le difficoltà e costi organizzativi del caso (convocazioni con trasmissione di tutta la documentazione, controllo delle presenze, sistema di voto e di spoglio, traduzione simultanea in tre lingue nazionali, ...).

In questi anni il Consiglio di amministrazione e la Direzione della Cooperativa hanno proposto in continuazione all'AD delle misure di modernizzazione della propria struttura, delle modifiche di statuti volte a dare una stabilità futura al nostro piano (sicurezza finanziaria). Non si sono mai stancati di ripetere che occorre degli sgravi per i datori di lavoro e una modernizzazione per non finire in un vicolo cieco vale a dire per evitare l'ondata di uscite.

Oggi i tassi d'interesse sono molto più bassi di dieci anni fa. Questa è una sfida per tutte le casse pensioni. Risulta chiaro a tutti che l'obiettivo del tasso tecnico del 4% in questi ultimi anni era irraggiungibile e anche in un prossimo futuro lo sarà con difficoltà. La Cooperativa ha mantenuto fino al 30 settembre 2013 questo tasso tecnico che ha diminuito al 3.5%, su decisione dell'AD. Con tassi di remunerazione delle obbligazioni della Confederazione a 10 anni ai minimi storici (vicini allo zero) e l'inflazione negativa (o costantemente minore al 1%) la riduzione era insufficiente. L'AD ha pure approvato l'aumento delle percentuali di prelievi dei contributi.

Successivamente all'AD straordinaria del 14 marzo 2014 ha approvato un pacchetto di misure di stabilità finanziaria con la riduzione del tasso tecnico dal 3.5% al 2.5% a decorrere dal 1 aprile 2015 e l'aumento dei contributi dal 18% al 25% con la riduzione delle prestazioni del 3.4%. Parallelamente si è discusso una proposta di modernizzazione della struttura societaria. Queste decisioni necessitano della maggioranza dei 2/3 dei voti dei delegati delle imprese e dei 2/3 dei voti dei delegati dei dipendenti (votazione separata, doppia maggioranza dei 2/3). Pur raccogliendo un netto consenso, questo pacchetto non ha raggiunto il quorum dei 2/3 dei voti dei delegati dei dipendenti

Con l'approvazione delle misure di stabilità finanziaria, la Cooperativa ha gettato le basi per garantire un futuro nel primato delle prestazioni e per frenare la tendenza di passaggi alla Fondazione. Ma il rifiuto del pacchetto delle misure di modernizzazione ha irritato ulteriormente diversi datori di lavoro.

All'AD del 23 settembre 2016 i delegati dei dipendenti hanno respinto un ulteriore pacchetto di modernizzazione che contemplava diverse misure di sgravio finanziario per i datori di lavoro (in caso di copertura insufficiente).

Occorre evidenziare che un gruppo di pochi delegati dei dipendenti, legati ad alcune imprese delle centrali nucleari, hanno fatto fronte unico e sono costantemente riusciti in questi ultimi anni a bloccare quasi tutti i pacchetti di misure proposte dal Consiglio di amministrazione: grazie alla loro costante presenza alle AD riuscivano a determinare l'esito delle votazioni, con pochi voti (1/3 dei delegati dei dipendenti presenti).

A causa della loro continua azione di blocco di misure di miglioramento proposte (poste ampiamente in consultazione a tutti i delegati, spiegate e ponderate), ormai tutte le imprese ancora affiliate alla Cooperativa hanno dichiarato la loro intenzione di inoltrare disdetta al 31 marzo 2018.

Il Consiglio di amministrazione della Cooperativa, presieduto dal ticinese Daniele Lotti, Direttore della Società Elettrica Sopracenerina SA, ha sempre creduto nella possibilità di sopravvivenza della Cooperativa, tant'è che ha cercato in tutte le maniere di far passare i pacchetti di misure di miglioramento che purtroppo sono stati sistematicamente bocciati da una minoranza di delegati dei lavoratori.

Prospettiva 31 marzo 2018

Il 27 settembre 2016 il Municipio ha incontrato il Sig. Lotti che ha spiegato i motivi che hanno portato la Cooperativa in questa situazione, in particolare che le decisioni dell'AD di qualche giorno prima hanno messo in seria difficoltà la possibilità di sopravvivenza della cassa pensione stessa. Ha informato del continuo esodo di imprese: AET, Ofima e Ofible hanno lasciato per il 31 marzo 2017. La SES stessa, i Comuni di Bellinzona, Giubiasco, Ascona e altri stanno procedendo con le valutazioni di uscita e di passaggio ad un primato dei contributi per il 31 marzo 2018.

Il Municipio ha di conseguenza deciso di inoltrare la disdetta cautelativa al 31 marzo 2017, consapevole che comunque i tempi risultavano praticamente impossibili da rispettare, ma che era un chiaro segnale della propria volontà.

Nella sua missiva del 17 gennaio 2017 la Cooperativa ha informato le aziende affiliate che l'esodo delle imprese continua in maniera crescente e che dopo l'uscita di 40 imprese al 31 marzo 2017, molte altre stanno seriamente considerando l'uscita per il 31 marzo 2018.

Il Consiglio di amministrazione prevede che dal 1 aprile 2018 la Cooperativa non avrà più imprese affiliate. Da quella data non ci sarà più un Consiglio di amministrazione, in quanto tutti gli amministratori saranno passati con la loro impresa alla Fondazione o ad altre Istituzioni.

Il Municipio ha confermato con lettera del 2 febbraio 2017 di aver a sua volta l'intenzione di lasciare la Cooperativa e che ha dato mandato alla PPCmetrics AG di Zurigo di valutare le opzioni di uscita e di passaggio alla Fondazione.

Il 4 aprile 2017 si è tenuta un'AD straordinaria dove il Presidente Lotti ha informato sulla situazione attuale e il futuro della Cooperativa. A partire dal 31 marzo 2013 la Cooperativa si è rimpicciolita di circa l'80% e il suo patrimonio di previdenza al 1 aprile 2017 è sceso a ca 1 miliardo di franchi. Le maggiori imprese rimaste sono il gruppo della centrale nucleare di Leibstadt (KKL con Nagra e Zwiilag) e i comuni ticinesi. Le spese di amministrazione previste saliranno da CHF 340 a CHF 470 per assicurato, raggiungendo circa il doppio della cifra prevista nella Fondazione. Il Consiglio della Fondazione ha deciso di concedere in via eccezionale delle condizioni di ammissione parzialmente agevolate alle imprese che decideranno il passaggio dalla Cooperativa alla Fondazione per il 31 marzo 2018.

Il presidente illustra tre possibili scenari per il futuro della società cooperativa.

Secondo lo scenario 1, il 1 aprile 2018 la Cooperativa sarà vuota, vale a dire che a tale data tutte le imprese lasciano la Cooperativa. In questo caso la società cooperativa verrebbe liquidata l'anno prossimo. Qualora si delineasse tale scenario in base alle disdette pervenute, nel gennaio 2018 si terrà una nuova Assemblea straordinaria dei delegati per deliberare sulla liquidazione della società cooperativa e nominare i liquidatori.

Secondo lo scenario 2, la Cooperativa comprenderà dopo il 1 aprile 2018 solo il gruppo KKL e alcuni comuni ticinesi. Per le sue dimensioni, la società cooperativa sarebbe sì gestibile, ma non sufficientemente finanziata. Si renderebbero necessari ulteriori tagli delle prestazioni. Bisognerebbe inoltre ridurre definitivamente il rischio della strategia d'investimento, perché in questo scenario la strategia attuale sarebbe esposta a un rischio eccessivo. Poiché una tale manovra diminuisce il rendimento atteso, sarebbe necessaria una nuova diminuzione delle prestazioni. A ciò si aggiunge il fatto che nello scenario 2 le spese di amministrazione pro assicurato aumenterebbero ulteriormente fino a superare di gran lunga quota CHF 500.

Secondo lo scenario 3, nella società cooperativa rimarranno solo i comuni ticinesi. Per le imprese affiliate le prospettive sono tutt'altro che rosee sia nello scenario 2 che nello scenario 3. Nello scenario 3 la società cooperativa sarebbe minuscola e praticamente ingestibile nella sua forma organizzativa attuale. Inoltre il rapporto attivi/pensionati sarebbe molto critico e richiederebbe massicci tagli delle prestazioni. A causa della capacità di rischio molto limitata, anche in questo scenario la strategia d'investimento dovrebbe essere modificata e resa meno esposta al rischio. Infine le spese di amministrazione pro assicurato conoscerebbero un ulteriore incremento.

Il Presidente informa che il Consiglio di amministrazione della Società Elettrica Sopracenerina ha già deciso di disdire l'affiliazione alla società cooperativa a decorrere dal 31 marzo 2018. La votazione dei collaboratori non ha avuto ancora luogo. Anche la Città di Bellinzona intende lasciare la società cooperativa. Alla domanda di un delegato KKL, il presidente risponde che molto probabilmente SES passerà alla Fondazione.

A tutt'oggi siamo informati che tutte le imprese affiliate stanno lasciando la Cooperativa. Osserviamo che stanno uscendo anche quelle imprese i cui dipendenti, con l'esercizio dei

loro diritti nelle AD, hanno sistematicamente bocciato tutti i pacchetti presentati negli anni dal Consiglio di amministrazione e che quindi hanno massicciamente contribuito alla sparizione della Cooperativa.

Per la CPE Cassa Pensione Energia società cooperativa, dopo la prossima AD ordinaria prevista il 22 settembre 2017 per l'approvazione dei conti annuali, si prospetta pertanto una seconda AD straordinaria già fissata al 10 gennaio 2018 per deliberare sulla liquidazione della società cooperativa e nominare i liquidatori.

4 La proposta

4.1 Introduzione

Oltre al citato studio ordinato alla PPCmetrics AG di Zurigo, il Municipio ha conferito mandato alla Assimedia SA di Locarno per la valutazione di un'offerta alternativa presso una fondazione collettiva di una compagnia di assicurazione vita.

La situazione di partenza della nostra azienda risulta assai negativa, dal punto di vista della distribuzione degli assicurati e del capitale, anche se è molto simile alle altre aziende ticinesi affiliate alla Cooperativa. Si conta su una quota di beneficiari di rendite (passivi = assicurati che percepiscono prestazioni) sproporzionata rispetto agli assicurati attivi (i dipendenti), sia a livello di effettivi (54 contro 62) che di capitale (ca. CHF 20mio contro ca. CHF 10mio, vale a dire 2/3 vs. 1/3). Sulla base di queste proporzioni, in base alle prime indicazioni ricevute da Assimedia SA, possiamo affermare che nessuna compagnia ha raccolto la richiesta di formalizzare un'offerta; il "peso" dei beneficiari di rendite è tale che richiederebbe un apporto di capitali smisurato (in quanto sono prestazioni garantite per legge) rispetto alle soluzioni che di seguito andiamo ad illustrare.

Si ricorda che quando un'impresa cambia istituto di previdenza, di regola i beneficiari di rendite la seguono nel nuovo istituto, con la garanzia del pagamento delle rendite correnti allo stesso livello anche in futuro.

In un primo momento si sono discusse le ipotesi di calcolo da utilizzare per le proiezioni e per l'elaborazione delle proposte di nuovi piani assicurativi.

Per il confronto di prestazioni e contributi del piano nel Primato dei Contributi (in seguito **PC** indicato in colore verde nelle tabelle presentate) con quelle del piano nel Primato delle Prestazioni (in seguito **PP** indicato in colore blu) sono state definite le seguenti ipotesi:

- Aumento salariale per rincaro pari allo 0.5% annuo
- Ulteriori aumenti salariali dipendenti dalla carriera (età) pari a:
 - 2% fino a 40 anni
 - 0% a partire da 41 anni
- Corresponsione averi di vecchiaia: 2.5% (pari all'attuale tasso tecnico di entrambi i piani).

Si precisa che l'evoluzione dei salari rappresenta una carriera «media» ma non rappresenta nessuna garanzia per il singolo e/o per il futuro. Si tratta di parametri generalmente utilizzati nell'ente pubblico e consigliati dai nostri esperti in base all'analisi dei dipendenti attuali del Comune di Biasca.

Il piano dei contributi di seguito proposto è stato costruito secondo le possibilità offerte dalla Fondazione, ricercando la soluzione che si allineasse maggiormente alle attuali prestazioni ad un onere ricorrente annuo simile all'attuale. Il passaggio dalla Cooperativa nel PP alla Fondazione nel PC non contempla sovrapprezzi particolari, se non che la Fondazione richiede di apportare il capitale necessario ad avere lo stesso Grado di Copertura (GdC).

Attualmente la differenza di GdC si situa attorno al 11% circa (al 31 marzo 2017). Il valore definitivo sarà stabilito al momento dell'effettivo cambiamento, vale a dire al 31 marzo 2018.

Nelle cifre qui indicate si è prudenzialmente considerata una differenza del 12% ca. L'acquisto di questa differenza ammonta quindi a ca. CHF 3.6mio, e questo importo è indipendente dal piano che è stato scelto.

Questo importo permette di aderire alla Fondazione che mostra al 31 marzo 2017 un GdC del 118%, quindi meglio capitalizzata, vale a dire con riserve di oscillazioni sui titoli maggiori. Si evidenzia che tale apporto è da interpretare quale investimento rivolto al futuro, in quanto permette di posizionarsi ad un livello di margine superiore in caso di emergenze finanziarie future e/o di adeguamenti dei parametri tecnici per il calcolo del capitale di previdenza. Per LPP, in caso di sottocopertura occorre intervenire con misure di risanamento che di regola comportano l'iniezione di capitali da parte del datore di lavoro o risanamenti in base alla massa salariale (ergo: deduzioni a "fondo perso" dal salario, che per legge sono assunte al minimo nella misura del 50% dal datore di lavoro). I circa CHF 3.6mio sono quindi da interpretare come un cuscinetto di risk-management che protegge il Comune e i propri dipendenti da importanti (e non influenzabili) risanamenti futuri (ciò significa che la probabilità di risanamento futuro scende, rispetto alla situazione attuale di rischio marcato).

4.2 Il piano previdenziale proposto

Durante l'incontro di martedì 13 giugno 2017, i nostri consulenti della PPCmetrics AG, hanno presentato due proposte di piani nel primato dei contributi, che si differenziano nelle grandi somme di poco. Uno presentava una scalarità dei premi più ampia con 8 gradi (ogni 5 anni di età, a partire da 25 fino al pensionamento) e con una evoluzione molto più marcata rispettivamente "ripida", mentre il piano scelto ha una scalarità ridotta (4 gradi di 10 anni) e una pendenza minore.

Nella tabella seguente sono riassunti i parametri del nuovo piano:

Salario assicurato			
Attivi	Salario assicurato =	Salario AVS - Importo di coordinamento	
	Importo di coordinamento =	25.0%	del salario AVS
		al massimo però 70%	della rendita AVS massima, ponderata per il grado di occupazione
Prestazioni d'invalidità assicurate			
Attivi	Rendita d'invalidità =	60%	del salario assicurato
	Rendita temporanea	sì	
	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

Mentre nel prossimo sono dettagliate le prestazioni offerte:

Prestazioni in caso di decesso prima del pensionamento assicurate			
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			
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 contributi sono previsti nella seguente maniera:

Contributi piano Biasca					
Attivi	Accrediti di vecchiaia =	Contributi di risparmio dipendente e datore di lavoro			
	Contributi di risparmio		Dipendente	Dat. lavoro	Totale
		25 - 34	5.0%	5.0%	10.0%
		35 - 44	7.0%	7.0%	14.0%
		45 - 54	8.0%	14.0%	22.0%
		55 - 63	8.0%	20.0%	28.0%
Contributi rischio	0.5%	0.5%	1.0%		

Come si può notare nella tabella successiva, la quota totale dei premi assunti dal datore di lavoro non cambia rimanendo in sostanza attorno al 60% come oggi.

4.3 Comparazione dei piani (attuale vs. proposto)

Il salario assicurato, ovvero la parte di salario dal quale prestazioni e contributi dipendono, è definito in modo diverso nel PC rispetto al precedente PP. I piani non possono quindi essere messi a confronto solamente per mezzo delle percentuali del salario assicurato con le quali prestazioni e contributi vengono definiti. Al fine di «riallinearsi» alle attuali prestazioni, nel PC proposto vengono calcolati 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 ai contributi dei dipendenti.

Prestazioni**Prestazioni rischio**

		PP	PC	Variazione
Rendite d'invalidità	CHF	1'715'840	1'932'302	12.6%
Rendite per coniugi	CHF	1'103'040	1'288'201	16.8%

Prestazioni di vecchiaia (Età termine 63)**

		PP	PC	Variazione
Rendite di vecchiaia***	CHF	1'316'732	1'365'262	3.7%
Capitale di vecchiaia all'età termine	CHF	24'954'697	25'518'908	2.3%

Contributi****

		PP	PC	Variazione
Contributo annuo 2018 dipendente	CHF	260'636	253'714	-2.7%
Contributo annuo 2018 datore di lavoro	CHF	410'777	410'983	0.1%

** 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%).

Come si può notare sul totale dell'organico, le rendite di vecchiaia attese aumentano del 3.7% (circa CHF 49'000.00). Attenzione che singolarmente per ogni assicurato si hanno variazioni diverse di prestazioni attese (fino ad un massimo di +6.1% per assicurati con buchi previdenziali nel PP, ed una massima diminuzione di -1.7% per alcuni assicurati più anziani e con i salari più alti). Le rendite d'invalidità aumentano del 12.6% e le rendite per partner del 16.8%.

A fronte di queste prestazioni di vecchiaia attese, a livello di contributi (= somma dei contributi dei dipendenti e del datore di lavoro) la somma è leggermente inferiore rispetto al PP (-1.0%), con -2.7% (circa CHF 7'000.00) per i dipendenti e praticamente identico per il datore di lavoro. Anche qua a livello individuale, le variazioni dipendono fortemente dall'età e da eventuali buchi previdenziali, con contributi totali per gli assicurati più anziani che possono crescere fino ad un massimo di 9.5% mentre per gli assicurati più giovani possono scendere fino al 8.6%. Con la suddivisione dei contributi scelta, il contributo del dipendente individuale aumenta la massimo di 2.0% del salario annuo.

Si tratta di una proposta socialmente sostenibile e interessante, dove la ripidità dei contributi è minore e le prestazioni rischio maggiori con rendite di vecchiaia proiettate simili. Oltre a ciò il contributo del datore di lavoro risulta simile a quello attuale. Un ulteriore vantaggio è il fatto che l'aumento massimo singolo dei contributi nel 2018 per un dipendente è pari a ca. il 2% del salario annuale.

4.4 Apporti

Il piano illustra nel complesso migliori prestazioni a parità di prezzo. Questo vale per una grossa parte dei dipendenti, mentre per taluni si prospettano prestazioni minori. Questa situazione si verifica in particolare per dipendenti nella fascia alta delle età e da molti anni alle dipendenze del Comune di Biasca, e va ricondotta al fatto che nel piano attuale esiste una forte solidarietà generazionale con un finanziamento trasversale dato dai contributi di base costanti su tutta l'età LPP dei dipendenti.

Attraverso l'introduzione di versamenti unici al momento del cambio del piano al 1 aprile 2018 (aumento individuale delle prestazioni di libero passaggio PLP) si possono correggere queste situazioni riportando le prestazioni attese al livello attuale proiettato. Per i dipendenti con prestazioni proiettate maggiori invece non sono necessari apporti in quanto questi vedono già un aumento.

Gli apporti unici necessari al fine di raggiungere una compensazione piena delle rendite di vecchiaia attese a livello individuale concernono 14 assicurati per un importo previsto attorno ai CHF 220'000.00 (importo già adeguato GdC della nuova cassa).

Dal profilo sociale e di accettazione della proposta, il Municipio ha fatto proprio il suggerimento dei nostri consulenti, e propone di considerare la piena compensazione delle rendite di vecchiaia a livello individuale per una spesa di ca. CHF 220'000.00 di spesa, ritenuto che altrimenti si andrebbe a penalizzare personale da lungo tempo fedele al Comune.

5 Proseguo

Il 26 giugno scorso il Municipio ha convocato tutto il personale affiliato alla Cooperativa dove, dopo una breve introduzione, i nostri consulenti hanno presentato cosa è stato fatto e come si è arrivati a questa proposta. Tale incontro era informativo e non ha portato nessun tipo di dato di dettaglio "singolo". Al termine sono state poste delle interessanti domande che sono pressoché uguali a quelle che i nostri consulenti hanno già sentito in altri incontri con il personale di ditte che hanno seguito o stanno seguendo il percorso di cambiamento di primato CPE. Si è tra l'altro evidenziato che la soluzione ideale sarebbe stata quella di rimanere nel primato delle prestazioni, ma le condizioni di questo primato non sono più disponibili, per cui la proposta illustrata risulta essere ampiamente la più accettabile (se non l'unica, visto l'assenza di offerte provenienti dal privato).

Entro la terza settimana di luglio, ogni dipendente ha ricevuto la sua scheda di dettaglio con la comparazione tra i costi e le prestazioni attuali (Cooperativa nel PP) e quelle della soluzione scelta nel primato dei contributi (Fondazione nel PC). Ogni dipendente singolarmente ha la possibilità di essere convocato ad un incontro individuale durante il quale potrà chiedere spiegazioni e ricevere delucidazioni nel migliore modo possibile.

Il Municipio ha da parte sua licenziato il presente Messaggio Municipale con la richiesta al Consiglio comunale del consenso a quest'operazione. Il MM potrà così essere messo all'ordine del giorno della seduta di Consiglio comunale prevista per lunedì 25 settembre 2017.

6 Decisioni

Riassumendo brevemente l'acquisto della differenza di GdC con la Fondazione è oggi valutato a CHF 3.6mio. La cifra esatta sarà nota solo dopo la chiusura dei conti al 31 marzo 2018. Per il mantenimento a tutti i dipendenti del livello delle rendite di vecchiaia attese al livello attuale (garanzia diritti acquisiti) è necessario il versamento di ca. CHF 220'000.00 a carico del datore di lavoro.

La Cooperativa si sta sciogliendo e presumibilmente entro il 31 marzo 2018 sarà avviata la sua liquidazione. L'entrata nella Fondazione con un grado di copertura superiore riduce marcatamente la probabilità di risanamenti futuri che colpirebbero sia il datore di lavoro che gli assicurati. Si tratta di una sorta di anticipo o di una manovra di Risk-management.

Le decisioni vertono su due oggetti:

- *Siete d'accordo di dare disdetta all'attuale piano assicurativo della CPE Cassa Pensione Energia società cooperativa?*
- *Siete d'accordo di accettare il nuovo piano assicurativo, qui illustrato, nel primato dei contributi proposto dalla CPE Fondazione di Previdenza Energia?*

La votazione dei dipendenti avverrà per via epistolare, nei modi che saranno concordati con i nostri consulenti. Le risposte dovranno pervenire entro metà settembre, e il risultato sarà reso noto il giorno dopo la discussione del MM in Consiglio comunale. Siamo a conoscenza che l'esito delle votazioni dei dipendenti di aziende ticinesi su cambiamenti di CPE proposte con piani simili a quello qui presentato, hanno riscontrato un ampio consenso.

Il Consiglio comunale dovrà altresì pronunciarsi sull'operazione contabile a preventivo 2018 spiegata di seguito.

7 Registrazioni contabili

L'esborso finanziario dovrà avvenire il 31 marzo 2018 e corrisponderà alla somma degli importi indicati nel precedente capitolo (oggi stimati in CHF 3.82mio).

Dal profilo puramente contabile nel rispetto della LOC, l'operazione dei CHF 3.82mio è una spesa di gestione corrente. L'importo di CHF 3.82mio viene inserito nel Preventivo 2018 quale spesa di gestione corrente nella voce 304.001 Contributi a cassa pensione. Questa cifra contribuirà in maniera importante a generare un elevato disavanzo di gestione corrente a preventivo 2018. L'esercizio 2017 potrà probabilmente chiudere con un ulteriore avanzo d'esercizio, che andrà ad alimentare ulteriormente il capitale proprio che al 1 gennaio 2017 ammonta a CHF 11.1mio. La registrazione di un disavanzo 2018 di CHF 3-4mio andrà a ridurre il capitale proprio a bilancio.

8 Conclusioni

Signor Presidente
Signore e Signori Consiglieri

restando a vostra disposizione per ulteriori informazioni e delucidazioni, per le considerazioni sopra espostevi vi chiediamo di aderire all'annesso disegno di decreto.

Cordiali saluti.

Per il Municipio:

il Sindaco

Loris Galbusera

il Segretario

Igor Rossetti

D E C R E T O

(disegno)

**concernente il cambiamento dell'Istituto di previdenza
professionale per i dipendenti del Comune di Biasca**

IL CONSIGLIO COMUNALE DI BIASCA

visto il messaggio municipale no. 22 del 24 luglio 2017

d e c r e t a:

- art. 1. E' autorizzata l'iscrizione a Preventivo 2018 del Comune della spesa di gestione corrente di CHF 3'820'000.00 destinata al finanziamento del cambiamento di cassa pensione (acquisto della differenza di grado di copertura e apporto supplementare). L'importo definitivo potrà essere noto dopo il 31 marzo 2018, al momento dell'effettivo cambiamento.