



---

**Ris.mun. 8488 del 22 dicembre 2015**

07 gennaio 2016

## **MM N. 95 /2016**

### Cambiamento dell'Istituto di previdenza per la Città di Mendrisio

Al Lodevole Consiglio comunale di Mendrisio,  
Signori Presidente e Consiglieri,

Con il presente Messaggio, il Municipio sottopone per approvazione al Legislativo il cambiamento dell'Istituto di previdenza, al quale sono assicurati i dipendenti comunali nominati ai sensi del Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Mendrisio. Il corpo docente delle Scuole elementari e delle Scuole dell'infanzia, il personale incaricato e/o ausiliario e i dipendenti assunti con contratto di diritto privato, resteranno assicurati presso gli Istituti di previdenza attuali.

La misura riguarda pure il personale della Casa per anziani Santa Lucia. Sebbene la gestione della struttura sia affidata alla Fondazione Antonio Torriani, il Municipio ritiene corretto, visto che la Città è proprietaria della struttura, di far beneficiare anche al personale della Santa Lucia i vantaggi relativi al nuovo sistema previdenziale di Mendrisio.

Il provvedimento rientra nel piano delle misure di risparmio proposto al Legislativo e, come anticipato nel MM n. 86/2015 Bilanci preventivi 2016 dell'Amministrazione comunale, il cambiamento del sistema di previdenza professionale per i dipendenti della Città consente di ridurre i costi di gestione corrente. Alla luce dei dati aggiornati, il risparmio annuo per l'Amministrazione comunale si assesterà a ca. CHF 0.13 Mio, pur mantenendo e migliorando le attuali prestazioni previdenziali a favore dei collaboratori, condizione imperativa concordata con il Fronte Unico Sindacale.

Il lungo e complesso iter per giungere alla pubblicazione del bando di concorso, all'esame delle offerte, all'aggiudicazione del mandato e al licenziamento del presente Messaggio, non hanno permesso di rispettare i tempi previsti originariamente con il Piano finanziario 2013-2020. Visto il termine di disdetta di 6 mesi, con effetto 31 dicembre, della convenzione con l'Istituto di Previdenza del Canton Ticino, il prossimo termine utile sarà il 30 giugno 2016.

Il contratto con Helvetia, concorrente che si è aggiudicata il concorso pubblico per la gestione del nuovo sistema di previdenza professionale, potrà così aver inizio il 1° gennaio 2017.

## **ADESIONE ALLA CASSA PENSIONI DEI DIPENDENTI E DEI DOCENTI DEL CANTON TICINO**

Con l'approvazione del MM n. 105/1991 del 10 gennaio 1991, il Lodevole Consiglio comunale dell'allora Comune di Mendrisio, prese la storica decisione di passare dalla Cassa pensione comunale alla Cassa Pensioni dei dipendenti e dei docenti dello Stato (CPDS). Nonostante le prestazioni assicurate dal metodo previdenziale misto in vigore in quegli anni potevano essere giudicate di prim'ordine, il piano assicurativo di allora non prevedeva la possibilità di usufruire del pensionamento anticipato.

Il premio supplementare per usufruire di questa prestazione nel contratto con Rentenanstalt avrebbe reso il costo previdenziale troppo oneroso, sia per il datore di lavoro, sia per i dipendenti. Da qui la decisione, condivisa anche dall'assemblea del personale, di passare alla CPDS, oggi Istituto di previdenza del Canton Ticino (IPCT), che adottava un piano assicurativo caratterizzato dal primato delle prestazioni.

## **MODIFICHE DELLA LEGGE FEDERALE SULLA PREVIDENZA PROFESSIONALE RELATIVE AL FINANZIAMENTO DEGLI ISTITUTI DI PREVIDENZA DI DIRITTO PUBBLICO**

Il 19 settembre 2008 il Consiglio federale ha licenziato il Messaggio concernente la modifica della Legge federale sulla previdenza professionale (LPP), con cui si chiedeva in sintesi che, date le mutate condizioni demografiche, sociali ed economiche, anche gli istituti di previdenza di diritto pubblico (IPDP) avrebbero dovuto mirare al raggiungimento di un grado di copertura del 100%.

Per grado di copertura si intende il rapporto tra gli impegni verso gli assicurati (rendite più capitali di libero passaggio) e il patrimonio della cassa.

Gli obiettivi principali indicati nel Messaggio del Consiglio federale possono essere così riassunti:

- il raggiungimento del grado di copertura del 100% entro 40 anni;
- l'adozione di un nuovo ordinamento giuridico e organizzativo degli Istituti di previdenza di diritto pubblico (IPDP);
- la stabilizzazione dei gradi di copertura (globale e per gli attivi) a partire dal momento dell'introduzione del piano di risanamento.

Il 17 dicembre 2010 le Camere federali hanno approvato la modifica della LPP per gli IPDP, decidendo che il grado di copertura minimo da raggiungere nel periodo di 40 anni dovrà essere dell'80% e non del 100%, contrariamente a quanto proposto dal Messaggio elaborato dal Consiglio federale. La misura di adeguamento e aggiornamento dei vari IPDP doveva entrare in vigore al più tardi entro il 31 dicembre 2013.

## **MODIFICA DELLA LEGGE SULLA CPDS**

Negli anni le condizioni assicurative della CPDS hanno subito molti cambiamenti, in particolare per ciò che concerne gli oneri a carico degli assicurati e dei datori di lavoro. Il Municipio enuncia in modo sintetico le modifiche occorse nell'ultimo ventennio:

- 1.1.1997 Riduzione del contributo a carico dei datori di lavoro (dal 14.7 al 13.65%) e aumento del contributo agli assicurati (dall'8.4% al 9.45%);
- 1.1.1998 Riduzione del contributo a carico dei datori di lavoro (dal 13.65 al 12.6%) e aumento del contributo agli assicurati (dal 9.45% al 10.5%);
- 1.1.1999 Riduzione del contributo a carico dei datori di lavoro (dal 12.6% all'11.6%) e sospensione temporanea dell'adeguamento al rincaro delle rendite sino al limite cumulato del 5%;

- 1.1.2005 Aumento del contributo a carico dei datori di lavoro (dall'11.6% al 15.6%) e aumento del contributo agli assicurati (dal 10.5% all'11.5%) – contributo straordinario di risanamento del 5%;
- 1.1.2013 Aumento del contributo a carico dei datori di lavoro (dal 15.6% al 17.6%) e riduzione della capitalizzazione del contributo degli assicurati (dal 11.5% al 10.5%) mediante riduzione del 1% sulle rendite (contributo di risanamento).

Se le prime tre misure riguardavano unicamente una diversa ripartizione del premio fra il datore di lavoro e i collaboratori (misure di risanamento delle finanze pubbliche), tutte le altre miravano al risanamento dei continui disavanzi tecnici della CPDS.

In 14 anni (1999 - 2013) il contributo dei datori di lavoro è quindi aumentato del 7% e quello degli assicurati, in 16 anni, è aumentato del 4.10% (3.10% in premi e 1% in riduzione della rendita). Nonostante i maggiori costi sopportati e il peggioramento delle condizioni previdenziali, il grado di copertura della CPDS al 1° gennaio 2012 era del 62%.

In termini finanziari, nel periodo 2005 - 2014, complici anche le aggregazioni comunali conclusesi, il costo della previdenza professionale per la Città di Mendrisio (parte datore di lavoro) è passato da CHF 0.8 Mio a CHF 1.9 Mio (+137.50%).

Con il Messaggio Governativo n. 6666 /2012, il Lodevole Consiglio di Stato ha proposto al Parlamento Cantonale il piano di risanamento della CPDS mediante la modifica della Legge sulla Cassa pensione e del relativo Regolamento, in ossequio al nuovo Diritto federale.

Il sopraccitato Messaggio elenca quindi le misure adottate dal Parlamento cantonale per ossequiare le condizioni minime poste dalla LPP per gli IPDP. L'obiettivo consiste nel raggiungere un grado di copertura dell'85% in 40 anni. Da notare che il deficit dell'allora CPDS ammontava ad oltre CHF 1 Mia.

Il finanziamento dell'operazione avviene tramite un contributo cantonale pari a CHF 477 Mio, all'aumento del 2% delle quote dei datori di lavoro e alla diminuzione lineare e perenne dell'1% delle rendite degli assicurati. Inoltre il finanziamento del contributo sostitutivo AVS in caso di pensionamento anticipato (rendita ponte) sarà a carico esclusivo dei datori di lavoro e degli assicurati, senza più alcuna partecipazione da parte dell'Istituto.

Da ultimo, ma non per ordine di importanza, si è passati da un modello assicurativo basato sul primato delle prestazioni, a uno legato al primato dei contributi. Il passaggio al piano previdenziale con primato dei contributi in sé non rappresenta una misura di risanamento ma permette un maggior controllo dell'equilibrio finanziario di una cassa pensione a lungo termine.

## **VERIFICA DELLA SITUAZIONE PREVIDENZIALE DELLA CITTÀ DI MENDRISIO IN RAPPORTO ALLA NUOVA LEGGE SULL'IPCT E AL PIANO DI RISANAMENTO**

Il Municipio, appreso dei cambiamenti in atto, ha deciso di verificare la situazione previdenziale della Città avvalendosi di un consulente esterno, esperto in materia previdenziale.

La fase di verifica è iniziata nella primavera del 2012 e ha seguito l'avanzamento dei lavori parlamentari fino all'adozione della modifica della Legge sulla CPDS entrata in vigore il 1° gennaio 2013.

Prima dell'aggregazione comunale dell'aprile 2013, la somma dei salari assicurati presso l'IPCT, ammontava a CHF 11,1 Mio (Comune + aziende). Il premio annuo totale, ammontava a CHF 3,36 Mio (datore di lavoro CHF 1,93 Mio e assicurati CHF 1,43 Mio). Di questi ben CHF 770'000.-- erano destinati alla quota di finanziamento del grado di sotto copertura.

Ad aggregazione avvenuta, facendo astrazione dei dati e considerando anche gli assicurati del Comune aggregato di Ligornetto e gli assicurati della Casa Santa Lucia di Arzo a seguito dello scioglimento del consorzio, la somma dei salari assicurati è salita a ca. CHF 14 Mio e, conseguentemente a ciò, la quota di risanamento è aumentata a CHF 965'000.-- annui.

I dipendenti dei Comuni aggregati di Meride (4) e Besazio (2), dopo l'aggregazione del 2013, sono invece rimasti assicurati presso i rispettivi istituti di previdenza, siccome un loro trasferimento all'IPCT proprio durante le valutazioni in atto sul cambiamento del partner previdenziale, li avrebbe fortemente penalizzati. Sarebbero infatti passati da realtà con gradi di copertura superiori al 100% al 65% dell'IPCT, con il conseguente aumento dei costi per il datore di lavoro al momento della possibile uscita dall'attuale sistema di previdenza professionale.

In ragione di ciò, una volta conosciuto il nuovo piano assicurativo dell'IPCT e le condizioni proposte agli assicurati dal piano di risanamento, il Municipio ha deciso, sempre grazie alla collaborazione con il consulente, di elaborare un piano assicurativo alternativo che ricalcasse le prestazioni garantite dall'IPCT. In seguito il consulente esterno ha chiesto a un importante Istituto di previdenza di elaborare una proposta di premio, allo scopo di raffrontare il probabile premio offerto dal mercato con le condizioni economiche poste dall'IPCT. Tale verifica ha permesso al Municipio di ottenere la conferma che le compagnie assicurative e le fondazioni di previdenza potevano offrire le stesse condizioni assicurative corrispondendo un premio inferiore e garantendo nel contempo il grado di copertura dei rischi al 100%.

Da qui la decisione di sondare il mercato sulla base del piano assicurativo elaborato, per la ricerca del nuovo Istituto di previdenza per la Città di Mendrisio.

## **IL PIANO ASSICURATIVO**

In primo luogo il Municipio ha definito un nuovo piano assicurativo per i suoi collaboratori. Esso riprende in larga misura e migliora per alcuni aspetti puntuali l'attuale copertura previdenziale garantita da IPCT.

La prossima tabella mostra in modo schematico il raffronto fra il minimo legale previsto dalla LPP, le condizioni dell'attuale piano assicurativo IPCT e il nuovo piano assicurativo proposto per il passaggio al nuovo sistema previdenziale.

<b>Descrizione</b>	<b>Minimo di legge</b>	<b>IPCT 2014 Dopo la riforma</b>	<b>Nuovo Piano da concorso</b>
Libera scelta del piano assicurativo	<i>La legge fissa i criteri minimi che un piano assicurativo deve soddisfare</i>	Esiste un unico piano assicurativo valido per tutti gli assicurati, enti esterni compresi	Libera scelta del piano assicurativo. In ogni momento potrebbe venire cambiato per volontà dei rappresentanti dei dipendenti e del datore di lavoro.
Salario considerato	<i>AVS (max 84'240.--)</i>	AVS	AVS
Deduzione di coordinamento dal salario considerato	<i>7/8 rendita AVS</i>	7/8 AVS 2/3 AVS se affiliati > 1995	7/8 AVS 2/3 AVS se affiliati > 1995
Aliquote risparmio, in % del salario assicurato	<i>7% da 25 anni 10% da 35 anni 15% da 45 anni 18% da 55 anni Tot. 500% Solo sui salari fino 84'240.--, la parte eccedente non è assicurata</i>	13% da 20 anni 16% da 35 anni 19% da 45 anni 22% da 55 anni Tot. 765% Su tutto il salario assicurato (senza riduzioni sulla parte eccedente)	12% da 20 anni 16% da 35 anni 20% da 45 anni 24% da 55 anni Tot. 780% Su tutto il salario assicurato (senza riduzioni sulla parte eccedente)
Invalità	<i>Aliquota di conversione del 6.8% applicata al capitale di pensione finale teorico senza interessi. In caso d'invalidità parziale, scala AI: 0 se inv &lt; 40% 1/4 se inv &gt; 40% 1/2 se inv. &gt; 50% 3/4 se inv. &gt; 60% 1/1 se inv. &gt;70%</i>	Aliquota di conversione del 6.8% applicata al capitale di pensione finale teorico con interessi al 2%  In caso d'invalidità parziale: 0 se inv. < 40% 40% se inv. > 40% 1/2 se inv. > 50% 3/4 se inv. > 60% 1/1 se inv. >70%	60% salario assicurato  In caso d'invalidità parziale: 0 se inv. < 40% 40% se inv. > 40% 1/2 se inv. > 50% 3/4 se inv. > 60% 1/1 se inv. >70%

<b>Descrizione</b>	<b>Minimo di legge</b>	<b>IPCT 2014 Dopo la riforma</b>	<b>Nuovo Piano da concorso</b>
Decesso:  rendita vedovile e capitale decesso	60% della rendita inv.  <i>Conviventi non parificati coniugi</i>  <i>Nessun rimborso avere di vecchiaia ai superstiti non beneficiari di rendita</i>	2/3 della rendita inv.  Conviventi non parificati coniuge  Rimborso 50 % avere di vecchiaia ai superstiti non beneficiari di rendita	40% salario assicurato  Conviventi da 5 anni parificati coniuge.  Rimborso 100% avere di vecchiaia ai superstiti non beneficiari di rendita (es. figli adulti)
Figli	20% della rendita di invalidità	10% della rendita di invalidità (per inv.) 20% della rendita di invalidità (per orfani)	10% salario assicurato
Oneri complessivi sui salari assicurati (datore di lavoro e dipendenti insieme)		Datore 17.6% Dipendente 11.5% Totale 29.1% (Ev. suppl. 1.5% per finanziare rincaro)	Totale 21.7% Calcolato dividendo il premio annuo per la somma dei salari assicurati
Oneri complessivi in valore assoluto		4'153'650.--	3'097'815.--
Contributi dipendenti (in età con contributi risparmio)	50% del totale	11.5% del salario assicurato  Di conseguenza: 39.5% circa del totale In valore assoluto 1'641'476.--	7% da 20 a 34 anni 9% fino a 44 anni 11% fino a 54 anni 12% fino a 65 anni (11.5% per i beneficiari del regime transitorio all'1.1.2013)  Di conseguenza: 44% circa del totale In valore assoluto 1'422'130.--

Descrizione	Minimo di legge	IPCT 2014 Dopo la riforma	Nuovo Piano da concorso
Aliquote conversione  Pensionamento ordinario  pensionamento anticipato 58 60 62		Tasso conversione unico  6.17%  5.30% 5.52% 5.76%	Parte LPP / parte sopra obbligatoria  6.8% U + D / 5.835% U - 5.7186% D  5.2757% U - 5.4057% D / 5.1168% U - 5.1207% D 5.5959% U - 5.7911% D / 5.2769% U - 5.3017% D 6.0128% U - 6.2497% D / 5.4862% U - 5.5011% D
Rendita ponte per pensionamento anticipato	<i>Nessuna prescrizione</i>	Diritto integrato automaticamente nel sistema previdenziale. In ogni caso dopo la riforma la IPCT agisce in quanto operatore ma non più in quanto finanziatore.  Max 80% della rendita individuale massima AVS = CHF 22'560.--. (art. 45 RIPCT)  Se rendita IPCT $\leq$ 75% rendita AVS/AI allora il suppl. sost. AVS è tutto a carico del datore di lavoro.  Se rendita IPCT $\geq$ 75% della rendita AVS (16'950.--) il dipendente finanzia la parte eccedente mediante riduzione della rendita.  Rendita ponte max dopo 35 anni. Diritto dal 1° giorno.	Si intende implementare un sistema di rendite ponte interessante per i collaboratori e dinamico.  Si propone di <u>garantire</u> un importo massimo pari a una % della rendita individuale massima AVS, rapportandolo a un massimo di anni di servizio.  Max 80% rendita AVS (CHF 22'560.--) Garantito dal datore di lavoro CHF 16'920.-- (75% dell'80% rendita max AVS = IPCT).  L'assicurato <b>può decidere</b> di assumersi la parte eccedente fino a un max di CHF 22'560.-- con riduzione della rendita.  Rendita ponte max dopo 30 anni. Diritto dopo 10 anni di servizio.

Qui di seguito sono elencate le principali modifiche rispetto all'attuale piano assicurativo:

### **In generale**

Il piano assicurativo proposto è libero da vincoli (Legge sull'IPCT) ed è stato studiato "su misura" per soddisfare le esigenze previdenziali degli assicurati garantendo le prestazioni acquisite, quale impegno sociale assunto dal datore di lavoro nei confronti dei collaboratori e dei rappresentanti sindacali.

### **Il risparmio**

Le aliquote di risparmio, sommate tra loro, raggiungono un totale pari al 780% dello stipendio assicurato, contro il 765% del piano IPCT. Ciò significa un risparmio più elevato e un aumento degli averi vecchiaia.

### **Prestazioni**

In caso di invalidità, l'assicurato percepirà un'indennità pari al 60% del salario assicurato, rendendo così indipendente l'ammontare della rendita da eventuali diminuzioni dell'avere di vecchiaia (regola IPCT) dovuti a divorzi o a prelievi anticipati per l'accesso alla proprietà.

In caso di decesso, viene riconosciuta un'indennità pari al 40% del salario assicurato. IPCT e LPP legano l'ammontare dell'indennità a una quota parte della rendita di invalidità che, come visto pocanzi, potrebbe essere inferiore a seguito di diminuzioni dell'avere di vecchiaia (base di calcolo) sopraggiunte durante la vita contributiva dell'assicurato. Inoltre, contrariamente a IPCT e alla LPP, i conviventi da almeno 5 anni sono parificati al coniuge. Infine è garantito il rimborso del 100% dell'avere di vecchiaia ai superstiti non beneficiari di rendita (es. figli adulti).

### **Oneri complessivi**

Nel piano previdenziale attuale, la somma dei premi di datore di lavoro (17.6%) e assicurati (11.5%) è pari al 29.1% dei salari assicurati. Con la proposta messa a concorso, l'onere complessivo scende al 21.7%. Questo in ragione del fatto che i contributi sono diversificati in ragione dell'età dell'assicurato.

Il premio attuale dell'11.5% risulta infatti poco attrattivo e molto oneroso per i giovani. Il nuovo piano, invece, stabilisce che il premio aumenti gradualmente, parallelamente all'invecchiamento dell'assicurato e alla sua maggior retribuzione.

Sempre nel rispetto della garanzia delle condizioni attuali, i beneficiari della rendita transitoria (i 50enni al 1° gennaio 2013) continueranno a pagare un contributo dell'11.5% contrariamente al 12% previsto per la fascia d'età 55 - 65 anni. La proposta si impone, perché per questi collaboratori l'aumento del premio non si tramuta in un aumento dell'avere di vecchiaia. La loro rendita è infatti espressa in una percentuale del loro ultimo stipendio.



## **Aliquote di conversione**

L'aliquota di conversione è il "coefficiente" applicato all'avere di vecchiaia per determinare la rendita ordinaria. Questo scende progressivamente in caso di pensionamento anticipato. Il piano proposto (vedi tabella pag. 7) propone aliquote leggermente migliori a IPCT che ha un tasso unico solo per la parte obbligatoria (LPP), prevedendo anche delle aliquote per la parte di assicurazione sovra obbligatoria.

## **Rendita ponte**

La rendita ponte, o supplemento sostitutivo AVS, è una prestazione annua e ricorrente, riconosciuta all'assicurato che decide di beneficiare anticipatamente del pensionamento. L'importo viene sommato alla rendita del secondo pilastro (LPP) fino al compimento dei 64, rispettivamente 65 anni d'età, quindi fino al raggiungimento del diritto alla rendita AVS.

La rendita ponte è una prestazione non prevista dalla LPP e dai piani assicurativi privati; è una particolarità delle prestazioni offerte dall'IPCT.

Consapevole di ciò, ma dovendo mantenere almeno le prestazioni garantite dal piano assicurativo attuale, il Municipio ha inserito nella lista dei criteri di ponderazione delle offerte il criterio "capacità tecnica" di offrire e implementare, su richiesta, anche un sistema di rendite ponte AVS supplementari per pensionati da 58 a 63/64 anni d'età.

Per quanto concerne il costo a carico della Città per il finanziamento della sopraccitata prestazione, il Municipio suggerisce di continuare con l'attuale sistema, ossia registrare nel conto di gestione corrente il costo del datore di lavoro al momento dell'erogazione della prestazione. Infatti, IPCT fattura al Comune un contributo unico al momento del pensionamento del collaboratore. Negli ultimi 4 anni il costo medio di tale prestazione ammonta a quasi CHF 60'000.00.

Sulle condizioni d'accesso alla stessa invece, si propone l'introduzione di un minimo di 10 anni di servizio. Questo in ragione del fatto che, al di là di qualche eccezione per le posizioni di caposervizio o capodipartimento, normalmente per le nomine di nuovi collaboratori vengono presi in considerazione candidati al di sotto dei cinquant'anni d'età. Questo fa sì che il tempo necessario per giungere al momento di chiedere il pensionamento anticipato, e quindi al diritto a una rendita ponte (anche in previsione del progetto federale Previdenza 2020) non dovrebbe essere inferiore ai 15 anni.

Di riflesso l'accesso alla rendita ponte completa, attualmente riconosciuta solo con almeno 35 anni di contributi, viene abbassato a 30 anni di servizio, ritenuto il grado di occupazione medio degli ultimi 10 anni.

Riassumendo il piano proposto porta a una miglior copertura del rischio in caso di invalidità e decesso, diversifica il premio rapportando il suo aumento all'età e al reddito, aumenta le rendite grazie ad aliquote di conversione migliori e, non da ultimo, permette un risparmio sul premio complessivo grazie alla diminuzione delle quote del datore di lavoro e degli assicurati.

## **IL CONCORSO**

Il Municipio premette che durante tutta la procedura, per il tramite della Commissione per il personale e i consulenti, ha dato la sua massima disponibilità al Fronte Unico Sindacale (FUS).

Da parte dei rappresentanti sindacali sono state chieste le garanzie che il piano assicurativo attuale venisse rispettato e che le condizioni poste nel bando fossero almeno pari a quelle dell'IPCT.

Il piano assicurativo affinato con la collaborazione dei consulenti e messo in gara nel concorso dal Municipio (vedi capitolo precedente), chiede infatti di assicurare prestazioni analoghe a quelle del piano IPCT e addirittura migliori per quanto concerne il rischio.

La procedura di concorso si è rivelata molto complessa, dall'allestimento del bando di gara all'esame dettagliato delle offerte. I tempi si sono notevolmente allungati rispetto alle previsioni anche in seguito alla mancata disponibilità dell'attuale Istituto di previdenza di accettare una disdetta cautelativa entro il 30 giugno 2015, vincolandola alla decisione del Legislativo. La premessa posta nella richiesta, era ovviamente che una decisione negativa da parte del Lodevole Consiglio comunale o la mancata crescita in giudicato dell'approvazione entro il 31 dicembre 2015, avrebbero reso nulla la disdetta.

Questo rifiuto, ha giocoforza rinviato la possibilità di disdire la convenzione con l'IPCT solo al prossimo termine utile, il 30 giugno 2016, con relativa entrata in vigore del nuovo sistema previdenziale solo il 1° gennaio 2017.

Al bando di gara hanno partecipato 9 concorrenti, presentando offerte comprese tra CHF 3'066'964.20 a CHF 3'499'409.15, quindi ben al di sotto della somma dei premi pagati nel 2014 di CHF 4'153'650.00 all'IPCT.

Dopo esame approfondito delle offerte, e verificata la conformità ai criteri tecnici e ai requisiti imposti nel bando di gara, l'appalto è stato assegnato a Helvetia Assicurazioni, che ha proposto un premio complessivo di CHF 3'097'814.50, quasi CHF 1 Mio al di sotto dell'attuale costo complessivo.

Il Municipio informa infine che presso l'Asilo nido comunale ci sono ancora sei collaboratrici che risultano assicurate presso Helvetia Assicurazioni. Siccome Helvetia è risultato l'Istituto di previdenza vincitore dell'appalto messo a concorso dal Municipio, qualora il Legislativo decidesse di autorizzare l'inoltro della disdetta della convenzione con l'IPCT, per ragioni di parità di trattamento e di opportunità, le sei collaboratrici verrebbero integrate nel nuovo contratto previdenziale unitamente ai collaboratori degli ex Comuni di Besazio e Meride, godendo così di condizioni previdenziali e di prestazioni migliori.

La sottoscrizione del contratto con Helvetia potrà avvenire solo dopo la crescita in giudicato della decisione del Legislativo e premesso che il 1° gennaio 2017 le condizioni generali che porterà l'Istituto di previdenza saranno ancora in linea con i criteri dell'offerta vincente.

## **REGOLAMENTO ORGANICO DEI DIPENDENTI (ROD) - MODIFICA DELL'ART. 42 - CASSA PENSIONE**

Il cambiamento di Istituto di previdenza comporta la modifica dell'art. 42 del ROD, che oggi recita:

### **Art. 42 Cassa pensione**

*I dipendenti del Comune sono affiliati alla Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato, alle condizioni previste dalla relativa Legge cantonale del 14 settembre 1976 e successive modifiche, nonché del relativo Regolamento di applicazione.*

Il cambiamento di Istituto implica anche l'istituzione di una Commissione amministratrice paritetica, chiamata a rappresentare verso l'assicuratore (per i prossimi 5 anni Helvetia) gli interessi del datore di lavoro e degli assicurati. Data la struttura dell'organico e il numero di collaboratori attribuiti ai Servizi, si propone che essa sia costituita da otto membri così suddivisi:

- rappresentanti amministrazione 2
- rappresentanti AIM 1
- rappresentanti Santa Lucia 1
- rappresentanti datore lavoro 4

I rappresentanti dei collaboratori sono eletti dall'Assemblea del personale.

Il Municipio propone pertanto la seguente modifica del ROD, per rendere operativa la disdetta dall'IPCT:

### **Art. 42 Previdenza professionale**

1. *I dipendenti del Comune nominati ai sensi dell'art. 5 del ROD sono affiliati all'Istituto di previdenza di riferimento alle condizioni stabilite dal piano assicurativo entrato in vigore il 1° gennaio 2017.*
2. *Il datore di lavoro e gli assicurati eleggono la Commissione paritetica amministratrice prevista dal Regolamento dell'Istituto di previdenza.*

## **DATI FINANZIARI**

Il presente capitolo illustra i dettagli finanziari della proposta di uscita dall'IPCT. In prima battuta l'Esecutivo presenta il costo dell'attuale sistema di previdenza. In seguito il Municipio mostra gli investimenti da effettuare per poter uscire dall'IPCT calcolando i relativi oneri finanziari. Questi ultimi sono in seguito raffrontati con il risparmio generato dal mutamento del sistema previdenziale (differenza di premi) per poter quantificare il possibile risparmio di gestione corrente a favore della Città.

### **La situazione attuale – assicurati e ammontare dei premi pagati**

Gli assicurati all'IPCT della Città di Mendrisio sono 298: 200 dipendenti dell'Amministrazione comunale, 46 collaboratori delle AIM e 52 dipendenti di Casa Santa Lucia di Arzo.

Il premio annuo totale per il 2014 ammontava a CHF 4'153'650.00, così suddiviso:

<b>Parte</b>	<b>Totale</b>	<b>Comune</b>	<b>AIM</b>	<b>CSL</b>
Datore di lavoro	2'492'200.00	1'694'690.00	448'600.00	348'910.00
Dipendenti	1'661'450.00	1'129'790.00	299'060.00	232'600.00
<b>Totale</b>	<b>4'153'650.00</b>	<b>2'824'480.00</b>	<b>747'660.00</b>	<b>581'510.00</b>

## **Risanamento del grado di sotto copertura, norme transitorie e rendita ponte**

### **Contributo per il risanamento del grado di sotto copertura – costo d'uscita**

La disdetta della convenzione che lega la Città di Mendrisio all'IPCT e l'uscita dei dipendenti attivi, dovrà essere compensata con un contributo necessario a coprire la parte di grado di sotto copertura imputabile agli assicurati uscenti. I calcoli per determinare il suo ammontare sono stati effettuati sulla base dei dati al 31 dicembre 2014, ultimo dato certo noto (riteniamo corretto utilizzare questa base per ragioni prudenziali). In questo contesto è importante ricordare che le disposizioni in materia di previdenza prevedono che, al momento dell'uscita di un ente esterno, i beneficiari di prestazioni anticipate o di vecchiaia nonché i beneficiari di prestazione d'invalidità, come pure eventuali assicurati con incapacità lavorativa parziale o totale, resteranno affiliati al precedente Istituto di previdenza.

Sulla base dei dati raccolti e dai calcoli effettuati, risulta che il capitale necessario a finanziare l'uscita dall'IPCT ammonta a ca. CHF 11.3 Mio, di cui CHF 7.5 Mio per il personale dell'Amministrazione comunale, CHF 2.4 Mio per le AIM e CHF 1.4 Mio per il personale della Casa Santa Lucia.

È molto probabile che l'importo totale odierno sia però inferiore, visto che nel frattempo alcuni collaboratori sono passati al beneficio della pensione e il grado di copertura dell'IPCT è leggermente migliorato (68.72% al 31 dicembre 2014).

L'ammortamento dell'investimento viene proposto in 40 anni (allegato 4). In pratica il Municipio propone di ammortizzare l'investimento necessario al risanamento delle prestazioni previdenziali come proposto dal Cantone.

### **Norma transitoria – garanzia delle rendite IPCT per gli over 50**

La nuova Legge sull'IPCT prevede che gli assicurati attivi al 1° gennaio 2013 che avevano compiuto 50 anni, beneficeranno delle prestazioni previdenziali del vecchio piano assicurativo (primato delle prestazioni). Questa decisione ha lo scopo di non penalizzare questa fascia di assicurati col passaggio al primato dei contributi.

I dati aggiornati il 1° novembre 2015, ci mostrano che i dipendenti comunali assicurati all'IPCT che godrebbero della norma transitoria, sono:

Settore	Benefic. norma trans.	Pot. Pens. Anticip.
Comune di Mendrisio	43	7
AIM	8	3
Casa Santa Lucia	19	5
TOTALE	70	15

Presupponendo un'età media di pensionamento di 60 anni, il capitale necessario a finanziare il mantenimento delle prestazioni secondo il vecchio piano assicurativo è stimato in CHF 7.9 Mio, di cui quasi CHF 5.5 Mio per i soli collaboratori dell'Amministrazione comunale.

L'importo scende a poco più di CHF 6.5 Mio considerando un'età media di pensionamento a 62 anni, di cui CHF 5.5 Mio a carico dell'Amministrazione comunale. Infine, il finanziamento delle rendite a 64 anni per le donne e a 65 per gli uomini, scende a CHF 2.9 Mio (dato calcolato da Helvetia).

Sulla scorta dei dati degli ultimi anni relativi alle domande di prepensionamento, l'Esecutivo propone di richiedere il credito necessario per finanziare tali prestazioni secondo l'ipotesi che tutti i collaboratori che beneficiano del primato delle prestazioni andranno in pensione a 62 anni.

Il Municipio, come previsto dal modello finanziario allegato, prevede di utilizzare il capitale del credito sopraccitato in 10 rate lineari, e di procedere al suo ammortamento sull'arco di 25 anni, adottando l'analogismo legato alla speranza di vita media in Svizzera (87 anni). Questo poiché la rendita è versata solo al momento del pensionamento del collaboratore.

### **Rendite ponte**

Il concetto della rendita ponte è stato illustrato in un precedente capitolo. Ovviamente non è possibile sapere oggi chi e quando chiederà il pensionamento anticipato, per cui l'eventuale finanziamento della prestazione avverrà, come oggi d'altronde, attraverso la gestione corrente.

Nel periodo 2011 - 2014, il costo di questa prestazione è stato di CHF 358'871.00, così suddivisi:

Anno	Totale CHF	Casi	Comune	Casi	AIM	Casi	CSL	Casi
2011	59'342.00	2	59'348.00	2				
2012	90'989.00	3	79'936.00	2			11'053.00	1
2013	127'593.00	4	27'654.00	1	6'602.00	1	93'337.00	2
2014	80'947.00	5	67'853.00	3	13'094.00	2		
Totale	358'871.00	14	234'791.00	8	19'696.00	3	104'390.00	3

Considerato che le prestazioni sono pressoché identiche, il Municipio presuppone un costo di gestione corrente simile, anche per i prossimi anni, a quelli illustrati nella sopraccitata tabella.

## Valutazione finale e riassunto del quadro economico

Oltre alle sopraccitate ipotesi di base, per le proiezioni nel modello matematico (allegato 3-4) il Municipio ha deciso di utilizzare i seguenti tassi d'interesse per remunerare il capitale necessario all'uscita dall'IPCT:

- tasso d'interesse per i primi 15 anni 2.15% (tasso di riferimento fornito da una banca locale);
- tasso d'interesse per gli anni 16 - 30 3.25%;
- tasso d'interesse per gli anni 31 - 40 4.50%.

L'Esecutivo prevede quindi un aumento del tasso d'interesse riportandolo sul lungo termine a dei valori medi rispetto ai valori storici del mercato svizzero dei capitali degli ultimi 30 anni.

Da notare che il modello matematico non propone nessuna proiezione in merito al finanziamento della rendita ponte perché, come detto, ad oggi non vi sono elementi concreti per poter effettuare tale proiezione. Il riepilogo del modello si limita pertanto a riportare l'attuale costo sostenuto dalla Città e dagli altri Enti interessati nel corso degli ultimi 4 anni.

L'unica certezza su tale tema consiste in un sicuro aumento del costo (Città e dipendenti) per gli assicurati che godono ancora del primato delle prestazioni con l'IPCT, poiché beneficiano ancora di un finanziamento del 20% della loro rendita ponte da parte dell'Istituto di previdenza.

Il riepilogo del modello propone un foglio riassuntivo (allegato 2) con la somma degli oneri finanziari generati dagli investimenti necessari per finanziare l'uscita dall'attuale Istituto di previdenza professionale. Questa proiezione mette anche in relazione il costo degli oneri finanziari con il potenziale risparmio sul premio annuo offerto dal miglior offerente. Il modello parte dall'ipotesi che la Città di Mendrisio si assuma completamente il maggior costo relativo al risanamento dell'attuale sotto copertura assicurativa. Il risparmio medio totale su quasi 40 anni ammonta a CHF 0.22 Mio, mentre per il personale dell'Amministrazione tale riduzione dei costi assomma a ca. CHF 0.13 Mio, un importo inferiore a quanto pronosticato in sede di piano finanziario (CHF 250'000.00).

Il Municipio precisa che la differenza fra il premio Helvetia considerato nel modello matematico e quello offerto in sede di concorso è da ricondurre ai collaboratori di Meride e Besazio che oggi non sono affiliati a IPCT ma che sono già incorporati nella massa assicurata presso il possibile futuro assicuratore.

Da segnalare che gli assicurati, sulla scorta della sopraccitata ipotesi di lavoro, oltre alla riduzione del premio, sono anche liberati dalla partecipazione al risanamento della sotto copertura assicurativa.

L'investimento complessivo necessario, risulta quindi essere il seguente:

• finanziamento per l'uscita quota comunale	CHF	7'540'000.00
• finanziamento per l'uscita quota AIM	CHF	2'360'000.00
• <u>finanziamento per l'uscita quota Casa Santa Lucia</u>	CHF	<u>1'440'000.00</u>
Totale costo dell'uscita		CHF 11'340'000.00
• finanziamento norma transitoria	CHF	6'520'000.00
<b>Totale</b>		<b><u>CHF 17'860'000.00</u></b>

## CONCLUSIONI

La decisione di modificare la Legge federale sulla previdenza professionale, oltre a voler garantire una disponibilità di mezzi finanziari coerente con l'evoluzione demografica degli assicurati, indica anche la volontà del legislatore di voler portare una soluzione all'allungamento della speranza di vita. Infatti, grazie alla ricerca, alle condizioni globali venutesi a creare nel nostro paese e a un miglior stile di vita, la popolazione invecchia maggiormente rispetto al passato. Questo significa dover garantire più a lungo le prestazioni del primo e del secondo pilastro. Da qui il progetto di Previdenza 2020 in discussione a Berna che mira al riassetto globale del sistema pensionistico svizzero; alzamento dell'età pensionabile, riduzione delle possibilità di accesso anticipato al capitale previdenziale, abbassamento del tasso di conversione, riduzione delle rendite AVS in caso di prepensionamento, ecc.

Il Municipio, anche in ragione di questi scenari futuri e alla luce dei dati analizzati nel presente Messaggio, ritiene che le ragioni e le condizioni che avevano portato nel 1991 il Comune di Mendrisio ad aderire alla Cassa Pensioni dei dipendenti e dei docenti dello Stato non sono più date. Lo scopo dell'allora adesione alla CPDS era quello di migliorare le condizioni previdenziali dei collaboratori per garantire buone prestazioni al momento del pensionamento.

Il Municipio ritiene che il costo di risanamento di quasi CHF 1 Mio all'anno per i prossimi quarant'anni, per giungere a un grado di copertura dell'85% sia troppo elevato. L'offerta di Helvetia dimostra che il mercato offre la possibilità di assicurare un piano previdenziale con le stesse - se non migliori - prestazioni, corrispondendo un premio globale - suddiviso tra datore di lavoro e assicurati - notevolmente inferiore e garantendo nel contempo un grado di copertura superiore al 100%.

Con il piano di risanamento proposto dalla nuova legge sull'IPCT, i datori di lavoro sono infatti chiamati "alla cassa" partecipando con l'aumento del 2% della loro quota di premio, dal 15,6% al 17,6%. Gli assicurati attivi vedono le loro rendite ridursi notevolmente rispetto al passato e sono consapevoli che l'1% del premio pagato è destinato al risanamento dell'IPCT (11,5% pagato ma solo 10,5% capitalizzato). Gli assicurati passivi (beneficiari di rendita) dovranno rinunciare all'indicizzazione delle rendite in rapporto all'indice nazionale dei prezzi al consumo di riferimento.

In ragione di ciò il Municipio propone il cambiamento dell'Istituto di previdenza di riferimento per il Comune di Mendrisio e i suoi dipendenti, disdicendo la convenzione con l'IPCT con effetto 31 dicembre 2016 (termine ultimo il 30 giugno 2016) e sottoscrivendo il nuovo contratto previdenziale con Helvetia a decorrere dal 1° gennaio 2017, alle condizioni poste nel bando di gara.

Si confida pertanto nell'approvazione del Messaggio municipale da parte di questo Onorando Consiglio.

Il Municipio e la Cancelleria comunale sono a disposizione per ogni complemento d'informazione che potrà occorrere in sede di esame e discussione.

Nel mentre vi proponiamo, Signori Presidente e Consiglieri, di

#### **risolvere**

- 1. La convenzione sottoscritta fra la Città di Mendrisio e la Cassa Pensioni dei Dipendenti dello Stato del 31 marzo 1991 e ogni suo aggiornamento successivo, sono disdetti entro il 30 giugno 2016 con effetto 31 dicembre 2016.**
- 2. La convenzione sottoscritta fra l'ex Consorzio Casa anziani Santa Lucia e la Cassa Pensioni dei dipendenti dello Stato del 29 ottobre 2008 e ogni suo aggiornamento successivo, sono disdetti entro il 30 giugno 2016 con effetto 31 dicembre 2016.**
- 3. Il piano assicurativo illustrato nel presente Messaggio è approvato.**
- 4. Il Municipio, premesso il rispetto al 1° gennaio 2017 dei principi di aggiudicazione del bando di concorso alla Helvetia Assicurazioni, è autorizzato a sottoscrivere il nuovo contratto assicurativo previdenziale con effetto 1° gennaio 2017.**
- 5. Al Municipio è concesso un credito di CHF 11'340'000.-- per finanziare l'uscita dall'IPCT degli assicurati attivi dipendenti comunali, delle Aziende industriali e della Casa Santa Lucia.**
- 6. Al Municipio è inoltre concesso un credito di CHF 6'520'000.-- per garantire le rendite di pensionamento al grado dell'IPCT (norma transitoria valida per gli over 50 il 1° gennaio 2013).**



**7. L'art. 42 del ROD è modificato come segue**

***Art. 42 Previdenza professionale***

***1. I dipendenti del Comune nominati ai sensi dell'art. 5 del ROD sono affiliati all'Istituto di previdenza di riferimento alle condizioni stabilite dal piano assicurativo entrato in vigore il 1° gennaio 2017.***

***2. Il datore di lavoro e gli assicurati eleggono la Commissione paritetica amministratrice prevista dal Regolamento dell'Istituto di previdenza.***

**8. Il credito è da utilizzare entro il 31 dicembre 2017.**

Il Messaggio è demandato all'esame della Commissione della Gestione.

Con osservanza.

Per il Municipio

Lic. oec. HSG Carlo Croci  
Sindaco

Lic. rer. pol. Massimo Demenga  
Segretario

Allegati:

1. Riepilogo modello matematico
2. Piano matematico per gli oneri finanziari totali
3. Piano matematico per gli oneri finanziari uscita
4. Piano matematico per gli oneri finanziari per i 50enni