



MUNICIPIO di MASSAGNO

Messaggio Municipale N. 1983

Concernente la modifica del regolamento della previdenza professionale dei dipendenti del Comune e della Casa anziani Girasole

Onorando
Consiglio comunale

6900 M a s s a g n o

Ris. Mun. 3.9.2007

Massagno, 5 settembre 2007 DF/RV/PBP

Egregi signori Presidente, Signore e Signori Consiglieri,

con il presente messaggio sottoponiamo la proposta di modifica del Regolamento organico dei dipendenti del Comune che concerne anche i dipendenti della casa anziani Girasole, al capitolo concernente la Previdenza sociale - cassa pensione.

L'esigenza scaturisce dalla modifica della Legge sulla previdenza professionale e dalla decisione assembleare del 2005 della Cassa pensione Comunitas a cui siamo affiliati, che dal 1.gennaio 2008 non assicurerà più la previdenza professionale con il sistema del primato delle prestazioni ma unicamente con il sistema del primato dei contributi.

Il presente messaggio è necessario per la modifica del Regolamento organico dei dipendenti in alcuni articoli ma principalmente per quanto concerne il sistema di ripartizione del premio tra dipendente e datore di lavoro, tuttavia l'occasione è propizia per una più ampia informazione della delicata e complessa materia.

1. Chi è COMUNITAS

COMUNITAS è una Fondazione di previdenza costituita nel 1966, l'attività operativa ebbe inizio il 1.1.1967, che gestisce la previdenza professionale per comuni ed istituzioni. È iscritta nel Registro per la previdenza professionale e sottostà alla vigilanza dell'Ufficio per le assicurazioni sociali e sorveglianza delle fondazioni del cantone di Berna.

Il Comune di Massagno è tra i soci fondatori di COMUNITAS ed è oggi rappresentato nel Consiglio di Fondazione dal Sindaco arch. Giovanni Bruschetti.

La Cassa assicura i lavoratori dipendenti:

- di comuni
- di collettività di diritto pubblico e di diritto privato
- d'istituzioni con compiti pubblici

I datori di lavoro affiliati in tutta la Svizzera alla COMUNITAS per la previdenza sono 731 e comprendono più di 10'200 collaboratrici e collaboratori, che ne apprezzano la professionalità e l'esperienza.

Certo è che il contesto della LPP diventa sempre più complesso e che richiede conoscenze approfondite. Con lungimiranza Comunitas concentra la sua attenzione sulla salvaguardia a lungo termine dei capitali previdenziali.

Forniamo alcune informazioni sui risultati della cassa che sono molto positivi. Si è riscontrato nel 2006 l'aumento del grado di copertura secondo l'art. 44 OPP2 dal 107,44% al 112,0%, (Cassa pensione dello Stato al 72.85% a fine 2006) il rendimento netto sul patrimonio investito è del 7,81% e i costi di gestione sono contenuti in Fr. 192.-- pro capite, valore tra i più bassi in assoluto fra le casse pensioni svizzere.

L'utile è stato di fr. 72,6 milioni.

Gli assicurati attivi ricevono per gli anni 2006 e 2007 interessi del 3,5%. Questo tasso d'interesse è superiore di oltre il 40% al tasso LPP.

Infine segnaliamo come fra il 2006 ed il 2007 già 8000 assicurati sono passati al regolamento modulare che sarà introdotto anche per i nostri dipendenti a partire dal gennaio 2008.

2. Attuale sistema previdenziale

L'attuale sistema, che resterà in vigore fino al 31.12.2007, assicura 126 collaboratori ed è strutturato in 3 forme di copertura previdenziale, un sistema unico non permetteva in passato di assicurare adeguatamente le diverse casistiche. La maggioranza dei dipendenti dell'Amministrazione comunale e tutti i dipendenti del Girasole sono assicurati nella cassa di rendita (primato delle prestazioni). Gli altri dipendenti sono assicurati nella cassa di previdenza (primato dei contributi).

La previdenza professionale è completata da un fondo impersonale che è stato espressamente destinato nel Regolamento organico dei dipendenti per i casi prevalentemente di rigore, nonché da un'assicurazione complementare a risparmio che concerne solo i dipendenti che già erano presenti al 01.01.1992.

Il ROD prevede altresì delle prestazioni di pre-pensionamento o pensionamento anticipato.

Una particolarità dell'attuale sistema è la fatturazione di contributi detti retroattivi a carico completo del datore di lavoro (art. 47 b) ROD) che si applicano in presenza di adeguamenti di salario assicurato (aumenti di stipendio e rincaro).

Complessivamente il datore di lavoro tra contributo di base e retroattivo, calcolato sulla media degli anni fra il 2002 ed il 2007, partecipa con un premio pari all'11.31% per il Comune ed al 10.12.% per il Girasole, il dipendente finanzia il pensionamento con il tasso dell'8.5% del salario assicurato.

La ripartizione degli oneri della previdenza professionale, sempre nella media dei 5 anni indicati, ammonta al 60% ca. per il Comune ed al 40% ca. per i dipendenti comunali, rispettivamente al 55% per il Girasole ed al 45% per i relativi dipendenti.

3. Obiettivi del passaggio al nuovo sistema

Con il passaggio al nuovo sistema a moduli si intende coordinare al meglio le varie tipologie di assicurati, garantendo loro le prestazioni attualmente acquisite o migliorandole trasferendole in un sistema unico di finanziamento dei contributi di risparmio.

Rispettivamente si vuole migliorare la copertura dei rischi di invalidità e decesso (rendita d'invalidità, per coniuge superstite, per figlio d'invalido e per orfano). Attualmente il tipo di copertura di questi rischi, che è stabilito in base alla prestazione di vecchiaia prevista all'età di 63 anni, per alcuni dipendenti risulta relativamente debole.

Il nuovo sistema dispone di una maggior flessibilità del pensionamento, in quanto lo permette a partire dall'età minima stabilita dalle normative federali, attualmente di 58 anni. In concreto comunque questa possibilità rimane non facile, perché si deve conteggiare una riduzione piuttosto importante della prestazione a seconda degli anni di anticipo della prestazione di prepensionamento.

Il ROD agli art. 47 b3) 49 e 50 già prevede un correttivo per facilitare il prepensionamento ed il suo finanziamento.

4. Prestazioni del nuovo sistema

Quanto previsto nel nuovo piano di copertura, di regola migliora le prestazioni per tutti gli assicurati.

4.1. capitale di vecchiaia e rendita annuale

Sulla base di simulazioni effettuate da COMUNITAS risulta in generale un aumento delle prestazioni a scadenza (capitale di vecchiaia e rendita annuale) soprattutto per gli assicurati con ancora molti anni di contribuzione.

Migliorerà il salario assicurato per quelli con tempo d'impiego ridotto, per gli altri il salario assicurato resta invariato o diminuisce in modo poco significativo.

Per alcuni casi particolari saranno garantite le coperture almeno fino all'attuale valore.

4.2. contributo di risparmio

Il nuovo piano previdenziale stabilisce il contributo di risparmio in base alle fasce d'età. La percentuale di risparmio è stabilita a partire dal 25 anno di età nella misura del 15%, il 2% in più di quanto prevede l'attuale contratto.

Si evidenzia l'aumento dal 13% al 18% del risparmio per gli assicurati di età compresa fra 55 e 65 anni (miglioramento del 5%).

4.3. prestazioni di rischio

Le prestazioni di rischio (rendita di invalidità, rendita per coniuge/convivente superstite e rendita per figli d'invalido o orfani) sono attualizzate al contesto dei rischi e delle necessità odierne. Nel nuovo piano di copertura si migliora la previdenza in caso di sinistro all'assicurato, dal 58.9% al 60% del salario assicurato.

Questa copertura comporta un premio del 4.3%.

5. Finanziamento e costi della nuova previdenza professionale

Già abbiamo accennato nei capitoli precedenti al finanziamento della previdenza professionale, che non si modificherà significativamente.

Contrattualmente il premio 2008 è previsto per gli assicurati fino a 55 anni al tasso complessivo del 19.3%, successivamente fino a 65 anni del 22.3%.

Come finora il finanziamento avverrà in modo più consistente da parte del datore di lavoro ma con un sistema di calcolo diverso, senza più contributo retroattivo.

Complessivamente il datore di lavoro contribuirà con una quota pari al 12.08% per il Comune ed al 10.75.% per il Girasole, i dipendenti comunali finanzieranno il pensionamento con il tasso medio del 7.88% (8.5% casi ordinari) mentre quelli del Girasole con il tasso medio dell'8.8% del salario assicurato (tutti casi ordinari).

A titolo di paragone la Cassa pensione dei dipendenti dello Stato preleva il 15.6% al datore di lavoro e l'11.5% al dipendente.

La ripartizione degli oneri della previdenza professionale ammonta complessivamente al 60% ca. per il Comune ed al 40% ca. per i dipendenti comunali, rispettivamente al 55% per il Girasole ed al 45% per i relativi dipendenti.

In cifre assolute, con la massa salariale attuale, al Comune sarà fatturato nel 2008 un premio di fr. 421'000.00 circa, contro la media degli ultimi tre anni, 2005 e 2006 (che comprendevano anche il contributo retroattivo influenzato dal rincaro) ed il 2007 senza rincaro, ammontante a fr. 417.000.00.

In base alla massa salariale attuale, il costo del nuovo piano di previdenza, che assicura ai dipendenti una migliore copertura per i rischi e migliori prestazioni di vecchiaia, dovrebbe rimanere su questi standard.

6. Contributi per i dipendenti

Con una ripartizione del contributo al 55% (datore) e 45% (dipendente) la maggioranza degli assicurati pagherà un premio leggermente superiore all'attuale (+ 0.2%), beneficiando comunque di migliori prestazioni sia di rischio che di vecchiaia.

Gestione casi particolari

Coloro che attualmente sono nell'ultima fascia d'età (55-65 anni, con un tasso di risparmio al 18%) dovranno beneficiare in generale di una ripartizione del contributo con una proporzione a loro più favorevole (< del 45% proposta come regola), per evitare una penalizzazione con un aumento più importante del premio, a fronte di prestazioni concretamente poco migliori, questa differenza di circa l'1% viene assunta dal datore di lavoro.

7. Nuovo piano di previdenza presso la Comunitas

La previdenza professionale fino ad ora era proposta in diverse forme assicurative, ha potuto assicurare per 40 anni a tutti i dipendenti un discreto livello di prestazioni a scadenza, finanziate in modo differente dal datore di lavoro, comunque sempre con una partecipazione ai costi maggioritaria rispetto al dipendente.

Da questa complessa situazione abbiamo esaminato attentamente il nuovo piano unico tipo di previdenza adottato dal nostro ente assicuratore COMUNITAS.

L'amministrazione comunale e la direzione della casa Girasole hanno analizzato a fondo ogni singolo caso previsto con questo nuovo piano previdenziale.

Ci rassicura la constatazione che generalmente migliorano le prestazioni finali al dipendente, sono maggiormente coperti i rischi d'invalidità e di decesso e l'incidenza finanziaria è relativamente contenuta in termini di premio da pagare, sia per il dipendente che per il datore di lavoro.

I dati sono riassunti con la seguente tabella:

Modulo del salario assicurato	L2	Salario di base AVS meno la quota di coordinamento secondo la LPP, in proporzione al grado d'occupazione		
	L4	Salario di base AVS (per i casi particolari)		
Modulo di risparmio unico A3	età		Contributo di risparmio	
	0-24		0%	
	25-34		15%	
	35-44		15%	
	45-54		15%	
	55-65		18%	
Modulo di rischio	R3	Rendita invalidità	60% del Salario Assicurato	4.30%
		Rendita coniuge/convivente	40% del Salario Assicurato (=2/3 della rend. invalidità)	
		Rendita per figli d'invalido o orfani	12% del Salario Assicurato (= 20% rend. invalidità)	

8. Modifica Regolamento organico dei dipendenti

Come abbiamo indicato ad inizio del messaggio, occorre procedere alla modifica del Regolamento organico dei dipendenti per quanto concerne il sistema di ripartizione del premio tra dipendente e datore di lavoro.

8.1. Tipo di finanziamento:

In principio si ritiene opportuno stabilire una percentuale unica del premio: 45% dipendente e 55% DL.

La casistica dei dipendenti impone tuttavia che per casi particolari il contributo possa essere variabile. L'eccezione concerne dei correttivi per i casi fuori dalla copertura standard, per la deduzione di coordinamento dallo stipendio di base che rende particolarmente gravoso il premio (stipendi bassi) e/o non è garantita una prestazione adeguata, infine per la fascia d'età da 55 a 65 anni per la quale il premio è superiore.

In queste situazioni il datore di lavoro assume una quota maggiore anche per assolvere al principio dell'equità di trattamento tra i dipendenti.

L'eccezione concerne una parte di premio limitata a circa il 10% del premio totale ed andrà a diminuire negli anni con l'uscita degli assicurati attuali dalla cassa di previdenza.

8.2. Modifica ROD dei dipendenti comunali

L'art. 47 dev'essere aggiornato con la nuova denominazione della COMUNITAS e con l'abrogazione della indicazione cassa di rendita. Parimenti il ROD dev'essere modificato in altri articoli per renderlo coerente con il nuovo statuto COMUNITAS e la LPP.

L'articolo 47 b) del ROD, che attualmente stabilisce come i contributi ordinari delle Casse Pensioni siano ripartiti nella misura del 50% tra datore di lavoro ed assicurati e con i contributi suppletori interamente a carico del datore di lavoro, viene così modificato:

b) i contributi ordinari alle Casse Pensioni sono di regola a carico del datore di lavoro nella misura del 55% e degli assicurati nella misura del 45%.

Il datore di lavoro prende a proprio carico una ulteriore quota di premio, per la fascia d'età da 55 a 65 anni per la quale il premio è superiore, per casi particolari di assicurati per i quali la copertura standard rende il premio particolarmente gravoso al dipendente, oppure qualora non sia garantita una prestazione adeguata.

L'art. 47 d) dev'essere corretto per quanto riguarda la deduzione della quota di coordinamento AVS, la norma non può essere imperativa al fine di preservare la possibilità di assicurare i dipendenti a tempo parziale o con stipendi minimi.

Gli art. 48 e 49 che prevedono il collocamento a riposo precedente all'età termine, devono essere aggiornati ad anni 58 (LPP) anziché 60.

Resta inteso che il dipendente interessato al prepensionamento possa richiedere al datore di lavoro le informazioni sulla rendita prevista e pretendere la decisione sul finanziamento stabilito dall'art. 47b3 ROD con largo anticipo.

Il presente regolamento viene analogamente applicato per i dipendenti della casa anziani Girasole in quanto il corrispettivo ROD all'art. 50 cpv. 2 stabilisce che la previdenza sociale è corrisposta analogamente ai dipendenti comunali, conformemente al ROD comunale.

9. **Conclusioni**

La soluzione proposta, valutata anche dalla Commissione municipale paritetica sulla Previdenza sociale, deriva dall'obbligatorietà del cambiamento del piano previdenziale (vedi Statuto della Comunitas e modifica di Legge sulla previdenza professionale). Risponde maggiormente agli obiettivi prefissati e garantisce un passaggio efficace dal vecchio sistema del primato delle prestazioni al nuovo sistema modulare del primato dei contributi.

Inoltre assicura ai dipendenti una migliore copertura per i rischi e migliori prestazioni di vecchiaia.

A disposizione per ulteriori chiarimenti e approfondimenti, si invita a volere

r i s o l v e r e:

Il ROD all'art. 47 Previdenza sociale viene così modificato:

1. Articolo 47 premessa:

Tutti i dipendenti sono assicurati presso la COMUNITAS, Fondazione di previdenza dell'Associazione dei Comuni Svizzeri.

Casi speciali esistenti ed eventuali nuovi casi di rigore e particolari sono regolati con forme assicurative appropriate.

2. Articolo 47 b)

i contributi ordinari alle Casse Pensioni sono di regola a carico del datore di lavoro nella misura del 55% e degli assicurati nella misura del 45%.

Il datore di lavoro assume a proprio carico una ulteriore quota di premio, per la fascia d'età da 55 a 65 anni per la quale il premio è superiore, per casi particolari di assicurati per i quali la copertura standard rende il premio particolarmente gravoso al dipendente, oppure qualora non sia garantita una prestazione adeguata.

3. L'art. 47 d) viene modificato con l'aggiunta: dedotta "di regola" la quota di coordinamento AVS, secondo gli statuti e le indicazioni delle Casse Pensioni.

4. Gli articoli 48 e 49 ROD sono modificati nell'indicazione dell'età minima pensionabile a 58 anni.

5. Il presente regolamento viene analogamente applicato per i dipendenti della casa anziani Girasole in quanto il corrispettivo ROD all'art. 50 cpv. 2 stabilisce che la previdenza sociale è corrisposta analogamente ai dipendenti comunali, conformemente al ROD comunale.

6. L'entrata in funzione è fissata al 1.1.2008.

Con stima.

PER IL MUNICIPIO

Il Sindaco:

Il Segretario:

Arch. Giovanni Bruschetti

Damiano Ferrari