



Bellinzona, 16 agosto 2017

MESSAGGIO MUNICIPALE NO. 39 **NUOVO ISTITUTO DI PREVIDENZA** **PROFESSIONALE DELLA CITTÀ DI** **BELLINZONA**

Commissione competente: Commissione della gestione

Lodevole Consiglio comunale,

Signore e signori Presidente e Consiglieri comunali,

1. Introduzione

Con il presente Messaggio il Municipio sottopone al Consiglio comunale il passaggio di tutti i dipendenti della Città (docenti esclusi), delle Aziende municipalizzate (AMB), del Consorzio depurazione acque del Bellinzonese e della Riviera (la cui procedura di scioglimento è in corso, per poi integrarne l'attività e i collaboratori nelle AMB) e di una parte dei pensionati a un nuovo istituto di previdenza professionale, con la conseguente disdetta dei contratti con gli attuali istituti. Il Municipio ha individuato nella **CPE-Fondazione di previdenza energia** l'istituto al quale aderire per le ragioni che verranno illustrate in seguito. La proposta è stata dapprima condivisa con la Commissione del personale e con i sindacati di riferimento (VPOD e OCST), costituitisi nel Fronte unico di dipendenti (FUD). La proposta è stata poi avallata dal personale interessato, consultato con una votazione per corrispondenza.

Il passaggio a un nuovo istituto di previdenza professionale si rende necessario in seguito all'aggregazione che ha dato vita alla nuova Città di Bellinzona, ma anche in relazione all'incertezza del futuro della CPE Cassa pensione energia società cooperativa (alla quale è attualmente affiliata una parte dei dipendenti della nuova Città).

Se la Città di Bellinzona non dovesse cambiare istituto di previdenza, a partire dal 1. aprile 2018 rimarrebbe di fatto l'unica azienda affiliata a questa cassa, con tutte le conseguenze del caso (nuovo incisivo programma di risanamento da approntare, modalità di amministrazione della cassa da definire, definizione politica di investimento, ecc.).

Se da un lato si trattava di trovare una soluzione che permettesse di garantire la parità di trattamento di tutti i dipendenti della nuova Città, dall'altro, indipendentemente dall'avvenuta aggregazione, per una parte di loro si trattava quindi in ogni caso di passare a un nuovo istituto di previdenza. Il Municipio ritiene che la proposta formulata nel presente Messaggio soddisfi i criteri posti in fase di valutazione e analisi delle diverse opzioni, ovvero mantenere in linea di principio le prestazioni offerte dagli attuali piani previdenziali, non aumentare i costi (sia per il datore di lavoro sia per gli assicurati) e garantire una sostenibilità a lungo termine del nuovo piano (senza necessità di risanamenti, diminuzione delle prestazioni e/o aumento dei contributi).

La Direzione politica del Progetto aggregativo, prima, e il Municipio entrato in carica il 2 aprile 2017, poi, si sono avvalsi della consulenza della dott.ssa Silvia Basaglia, della società Argos Prévoyance SA di Gland, una delle massime esperte svizzere del settore, con il supporto del consulente esterno Edy Dell'Ambrogio.

2. La situazione di partenza

I dipendenti della nuova Città di Bellinzona sono affiliati a 5 istituti di previdenza.

I dipendenti degli ex Comuni di Bellinzona e Giubiasco, delle Aziende municipalizzate di Bellinzona (AMB) e del Consorzio depurazione acque del Bellinzonese e della Riviera (CDABR) sono assicurati presso la CPE Cassa pensione energia società cooperativa (in primato delle prestazioni). Inoltre per completare le prestazioni previdenziali i Comuni di Bellinzona e Giubiasco avevano costituito due Fondi di pensionamento anticipato (FPA) ai quali è affiliata la maggior parte dei dipendenti assicurati presso la CPE Cassa pensione energia società cooperativa.

Da sempre i dipendenti del CDABR sono affiliati alla CPE Cooperativa attraverso la Città di Bellinzona e non autonomamente come Consorzio. La procedura di disdetta e affiliazione dal nuovo istituto avviene dunque attraverso la Città, indipendentemente dalla conclusione della procedura di scioglimento del Consorzio.

I dipendenti di altri 10 ex Comuni (Camorino, Claro, Gnosca, Gorduno, Gudo, Moleno, Monte Carasso, Pianezzo, Preonzo e Sementina) e dell'ex Consorzio Casa anziani Circolo del Ticino (nel frattempo sciolto automaticamente poiché costituito unicamente da Comuni aggregati) sono per contro affiliati all'Istituto di previdenza del Canton Ticino, IPCT (fino a fine 2012 denominato Cassa pensioni dei dipendenti dello Stato), che applica dal 1. gennaio 2013 il primato dei contributi. Il piano assicurativo dell'IPCT prevede già al suo interno la possibilità di prepensionamento da 58 anni.

Vi sono poi i 2 dipendenti dell'ex Comune di S. Antonio che sono assicurati presso l'assicuratore privato AXA Winterthur.

Un capitolo a parte spetta invece ai docenti di Scuola dell'infanzia e di Scuola elementare. Pur essendo l'autorità di nomina il Municipio, l'ordinamento di riferimento è quello cantonale (Legge sull'ordinamento degli impiegati dello Stato e dei docenti, LORD, e Legge sugli stipendi degli impiegati dello Stato e dei docenti, LStip). Per i docenti, dunque, l'istituto di previdenza di riferimento non può che essere, per legge, l'IPCT. Nelle valutazioni fatte e nella proposta oggetto di questo Messaggio i docenti comunali non sono perciò presi in considerazione. Continueranno infatti ad essere affiliati all'IPCT.

Come si evince dalla tabella seguente il numero maggiore di dipendenti è affiliato alla CPE Cassa pensione energia società cooperativa.

Istituto di previdenza	Numero assicurati
IPCT	237
CPE (società cooperativa)	618
AXA Winterthur	2
Totale	857
FPA Bellinzona	452
FPA Giubiasco	72

Gli altri dipendenti (ca. 550 persone) sono docenti o non sono sottoposti alla LPP.

I due principali istituti di previdenza a cui sono affiliati i dipendenti della Città sono stati confrontati o sono tuttora confrontati con importanti riforme strutturali di cui si è dovuto tenere conto nella valutazione dei diversi scenari.

L'IPCT ha subito una profonda trasformazione con l'entrata in vigore, il 1. gennaio 2013, della revisione totale della sua legge istitutiva. Gli elementi caratterizzanti della modifica di legge sono i seguenti:

- il cambiamento del piano assicurativo dal primato delle prestazioni al primato dei contributi (con determinate garanzie per i dipendenti nati nel 1962 e più anziani);
- le misure di risanamento finanziario, con l'obiettivo di raggiungere il grado di copertura dell'85% entro il 2051 (a fine 2012 il grado di copertura era del 64,3%, a fine 2016 del 65,4%); per i datori di lavoro affiliati ciò ha comportato un contributo supplementare di risanamento del 2% sugli stipendi assicurati e un aumento della partecipazione al finanziamento del supplemento sostitutivo AVS/AI;
- un nuovo ordinamento giuridico e organizzativo dell'istituto.

La CPE dispone di due istituti di previdenza: la CPE Cassa pensione energia società cooperativa (con un piano assicurativo in primato delle prestazioni), a cui è affiliata parte dei dipendenti della Città, e la CPE-Fondazione di previdenza energia (con un piano assicurativo in primato dei contributi). La Cooperativa presenta dei problemi di sostenibilità finanziaria in prospettiva a causa del piano assicurativo in primato delle prestazioni (che offre rendite non più finanziabili nel medio-lungo termine). Nel 2014 l'assemblea dei delegati aveva adottato un primo pacchetto di misure di risanamento. Lo scorso anno un secondo pacchetto di misure di risanamento è stato proposto all'assemblea dei delegati, che ne ha approvato solo una parte, rendendo la situazione ancora più precaria e problematica. Nel frattempo la gran parte delle aziende affiliate ha lasciato la Cooperativa per passare alla Fondazione (tra queste ad esempio il Gruppo Alpiq, Repower e AET). Di fatto dal 1. aprile 2018 la Cooperativa non avrà più aziende affiliate (se non eventualmente la Città di Bellinzona), con tutte le conseguenze del caso. Con lettera del 2 maggio 2017 il consiglio di amministrazione della Cooperativa ha confermato questa prospettiva, invitando la Città di Bellinzona a compiere i passi necessari per aderire a un nuovo istituto di previdenza.

I due Fondi di pensionamento anticipato di Bellinzona e Giubiasco hanno la stessa forma organizzativa e sono entrambi retti da una base legale comunale. Entrambi nati con un sistema a ripartizione (modello AVS, i premi versati da datore di lavoro e dipendenti venivano utilizzati per pagare le rendite), si sono adeguati in epoche diverse alle nuove normative di legge (entrate in vigore nel 2011), che impongono anche per i fondi gestiti da enti pubblici un sistema di capitalizzazione (i premi pagati vengono capitalizzati e unitamente al reddito derivante dal capitale concorrono al finanziamento delle rendite). Per poter adattare la struttura dei due FPA alle nuove disposizioni sia a Bellinzona sia a Giubiasco si è dovuto procedere con un'iniezione di capitale spalmata su più anni (la legge prevede che per mettersi in regola vi sono 40 anni di tempo dal momento dell'entrata in vigore delle nuove normative). A Giubiasco la riorganizzazione del Fondo è iniziata nel 2003 e ad oggi la capitalizzazione dell'FPA raggiunge circa il 50%. Il capitale non ancora versato ammonta a circa 3 milioni di franchi. A Bellinzona, invece, la riorganizzazione ha preso avvio retroattivamente con il consuntivo 2014 e si protrarrà, da proposta approvata dal Consiglio comunale, con versamenti regolari registrati in gestione corrente per 39 anni. Al 31.12.2016 erano stati accantonati al lordo 3'187'131,05 fr. (per la parte Comune 2'457'612,15 fr. e per la parte AMB 729'518,90 fr). Da questi importi vanno dedotte le somme già utilizzate per pagare parte delle rendite dei pensionati (la quota non coperta dai contributi pagati da datore di lavoro e assicurati attivi). Al 31.12.2015 gli impegni dell'FPA di Bellinzona ammontavano a fr. 28'608'129.- (fr. 20'597'852 ca. per la parte Comune e ca. fr. 8'010'277 per la parte AMB), di cui 11'373'850.- per gli assicurati attivi (fr. 8'189'172 ca. per la parte Comune e ca. fr. 3'184'678 per la parte AMB) e 17'234'279.- per i pensionati (fr. 12'408'680 ca. per la parte Comune e ca. fr. 4'825'599 per la parte AMB).

La soluzione proposta nel presente Messaggio tiene conto anche dei due FPA e, come si vedrà in seguito, ne prevede l'integrazione per quanto riguarda gli assicurati attivi nel nuovo piano assicurativo. Considerando quanto sopra, al nuovo istituto di previdenza andranno trasferiti gli averi degli assicurati attivi. Quelli dei pensionati continueranno invece ad essere gestiti dai due FPA e saranno utilizzati per il pagamento delle rendite in essere.

3. Gli scenari presi in considerazione

Una prima valutazione delle prospettive nell'ambito della previdenza professionale in caso di aggregazione è stata effettuata dalla Commissione di studio che ha allestito il Progetto aggregativo, poi sottoposto in votazione popolare consultiva il 18 ottobre del 2015. Lo studio (pag. 155) evidenziava quattro scenari meritevoli di approfondimento:

1. l'affiliazione di tutti i dipendenti presso l'IPCT;
2. l'affiliazione di tutti i dipendenti presso la CPE (valutando l'eventuale cambiamento del piano assicurativo dal primato delle prestazioni a quello dei contributi);
3. il mantenimento di due istituti di previdenza (IPCT e CPE), stabilendo le categorie di dipendenti da affiliare all'uno o all'altro;
4. la costituzione di una nuova cassa pensioni autonoma o l'affiliazione di tutti i dipendenti presso un altro istituto già esistente.

La Commissione di studio (composta dai sindaci degli allora 17 Comuni aderenti al progetto aggregativo) riteneva in ogni caso *“preferibile che tutti i dipendenti siano affiliati presso un unico istituto di previdenza per ragioni di parità di trattamento e per favorire la mobilità interna”*.

Va inoltre evidenziato che, in base a una sentenza del Tribunale federale relativa all'aggregazione del Gambarogno (BGE 139 V 316), non è possibile decidere unilateralmente di mantenere gli attuali dipendenti attivi dell'IPCT (o una parte di essi) nell'IPCT e scegliere per tutti gli altri dipendenti una nuova cassa. Per l'IPCT si tratterebbe di mantenere i “cattivi” rischi e rinunciare a nuovi assicurati, ipotesi che evidentemente non è mai entrata in linea di conto.

Sulla base di quanto indicato nel Rapporto della Commissione di studio (avallato in votazione popolare in 13 Comuni su 17), nell'ambito dei lavori preparatori in vista della nascita della nuova Città, la Direzione politica dei 13 sindaci ad inizio 2016 ha incaricato la consulente esterna Silvia Basaglia di inizialmente approfondire i diversi scenari, per poi concentrarsi su quello (o quelli) più meritevoli, così da presentare al Municipio della nuova Città (che si sarebbe costituito il 2 aprile 2017) un'opzione di lavoro concreta.

Il primo rapporto è stato presentato alla Direzione politica il 23 maggio 2016. Nel rapporto vengono evidenziati i vantaggi, svantaggi, rischi e opportunità dei diversi scenari.

1. Affiliazione di tutti i dipendenti all'IPCT

- Vantaggi:** nessuna penalità di uscita per gli assicurati attivi
supplemento sostitutivo in caso di pensionamento anticipato già integrato nel piano assicurativo
- Svantaggi:** trasferimento delle PLP al 100% in un istituto in capitalizzazione parziale
costi elevati (rifinanziamento necessario)
parte dei contributi destinata alla partecipazione alle misure di risanamento pregresse e quindi non a beneficio degli attuali assicurati
- Rischi:** possibili misure supplementari di rifinanziamento (aumento contributi o diminuzioni prestazioni future)
solidarietà molto forti nel rifinanziamento
- Opportunità:** richiesta di un trattamento specifico in caso di trasferimento del 100% dei dipendenti

2. Affiliazione di tutti i dipendenti alla CPE

- Vantaggi:** buona qualità dei servizi amministrativi
implicazione minima a livello di datore di lavoro
- Svantaggi:** necessità di finanziare la sottocopertura in caso di uscita dall'IPCT
poche possibilità di scelta in materia di previdenza
- Rischi:** passaggio a un piano in primato dei contributi con prestazioni inferiori
ev. mantenimento di un FPA
- Opportunità:** il maggior numero di assicurati non cambia istituto
possibilità di includere nel piano le prestazioni per il prepensionamento

3. Mantenimento dei due istituti di previdenza (IPCT e CPE)

- Vantaggi:** nessun cambiamento per gli assicurati
nessuna penalità di uscita dall'IPCT
- Svantaggi:** complicazioni amministrative
mancanza di copertura assicurativa omogenea

- nessun controllo sull'evoluzione futura di contributi e prestazioni
- Rischi: possibili contestazioni per diverso trattamento dei collaboratori
possibile rifiuto da parte dell'IPCT
- Opportunità: il maggior numero degli assicurati rimane nella struttura attuale

4. Costituzione di una cassa pensioni autonoma

- Vantaggi: possibilità di definire le prestazioni più adeguate alla politica del personale
controllo globale del finanziamento e delle prestazioni
indipendenza
- Svantaggi: costi legati al trasferimento degli assicurati
costi legati alla creazione di un istituto proprio
creazione di una struttura amministrativa propria
- Rischi: possibili ritardi nell'implementazione della nuova cassa pensioni
complessità amministrativa
- Opportunità: creazione di un grande istituto di previdenza
possibilità di offrire il piano assicurativo ad altri enti

5. Affiliazione presso un altro istituto di previdenza

- Vantaggi: scelta dell'istituto di previdenza più adeguato tra quelli disponibili
poche complicazioni amministrative
- Svantaggi: costi legati al trasferimento degli assicurati
complessità delle procedure di liquidazione parziale presso gli istituti attuali
- Rischi: condizioni di ripresa dettate dal nuovo istituto di previdenza
nuove prestazioni inferiori a quelle attuali e difficoltà a prevedere misure accompagnatorie
- Opportunità: affiliazione a un nuovo piano per tutti i dipendenti (parità di trattamento)

Sulla base di queste indicazioni la Direzione politica ha deciso l'approfondimento di tre scenari principali:

1. affiliazione di tutti i dipendenti all'IPCT;

2. affiliazione di tutti i dipendenti alla CPE (in primato delle prestazioni o in primato dei contributi, contemplando anche le prestazioni per il prepensionamento);
3. costituzione di un piano assicurativo proprio (attraverso la costituzione di una cassa pensioni autonoma o l'affiliazione a una fondazione collettiva esistente).

Contemporaneamente ha fissato i criteri fondamentali di valutazione per la scelta del piano assicurativo:

- garantire delle buone prestazioni agli assicurati
- non aumentare i costi a carico di datore di lavoro e assicurati (contributi) rispetto alla situazione attuale
- mantenere una ripartizione del pagamento dei contributi come avviene attualmente (60% datore di lavoro, 40% dipendenti)
- individuare una soluzione stabile che permetta di mantenere sotto controllo il rischio finanziario in prospettiva (evitare nel limite del possibile che non vi saranno aumenti dei contributi o diminuzione delle prestazioni sul medio-lungo termine)

Nelle valutazioni, oltre all'IPCT e alla CPE (Cooperativa e Fondazione) sono state coinvolte la Fondazione collettiva Swisscanto Flex e la Fondazione collettiva Previs. La Fondazione collettiva Pubblica non ha voluto dal canto suo entrare nel merito di un'affiliazione della Città di Bellinzona.

Al termine della fase di analisi, il 14 marzo 2017 la consulente Silvia Basaglia ha rassegnato un rapporto all'indirizzo della Direzione politica, con la raccomandazione di entrare nel merito dell'offerta della **CPE-Fondazione di previdenza energia**, ritenuta la più vantaggiosa per i seguenti motivi:

- possibilità di ripresa non solo degli assicurati attivi ma anche dei pensionati della CPE Cooperativa (la cui attività verosimilmente cesserà) senza penalità;
- struttura amministrativa e organizzativa solida e conosciuta dalla maggior parte dei dipendenti;
- grado di copertura superiore al 100%;

- costi per datore di lavoro e dipendenti uguali o inferiori ai precedenti istituti di previdenza;
- aliquote di conversione già adattate all'andamento del mercato sul medio-lungo termine (altre offerte prevedevano aliquote di conversione maggiori, con la consapevolezza però che nel medio termine sarebbero state diminuite);
- ottime prestazioni in primato dei contributi sostenibili nel medio-lungo termine.

Inoltre il consiglio di amministrazione della **CPE-Fondazione di previdenza energia** ha deciso in via eccezionale di accogliere il passaggio di tutti i dipendenti della Città senza la richiesta del pagamento di una penalità (stimabile in diversi milioni di franchi) volta alla creazione immediata di riserve (che con il modello previsto verranno invece create su un periodo di 10 anni facendo capo alla redditività degli investimenti). Ciò però unicamente a condizione che il passaggio fosse avvenuto con il 1. aprile 2018 (con conseguente disdetta dalla CPE Cooperativa entro la fine del mese di settembre 2017).

Su questa base la Direzione politica ha deciso di sottoporre le conclusioni delle valutazioni e le raccomandazioni della consulente Silvia Basaglia al Municipio della nuova Città, costituitosi il 2 aprile 2017. Le stesse sono state condivise con la Commissione intercomunale del personale, nel frattempo costituitasi, coadiuvata dai sindacati VPOD e OCST.

4. La proposta del Municipio

Il Municipio ha preso atto delle valutazioni e delle analisi effettuate nella fase di preparazione della nuova Città e delle raccomandazioni della consulente Silvia Basaglia. Tenuto conto di vantaggi, svantaggi, rischi e opportunità delle diverse soluzioni, il Municipio ha ritenuto che la migliore soluzione possibile per il datore di lavoro e per i dipendenti fosse quella di un'adesione di tutto il personale alla **CPE-Fondazione di previdenza energia**.

E ciò in considerazione del fatto:

- che con la nascita della nuova Città è necessario definire un modello previdenziale unico per tutti i dipendenti;

- che il destino della CPE Cooperativa è verosimilmente segnato, con la prospettata chiusura per fine marzo 2018; rispettivamente con la necessità di adottare ulteriori importanti misure di risanamento;
- che il trasferimento di tutti i dipendenti all'IPCT è problematico (istituto con copertura insufficiente e con misure di risanamento in atto);
- che il mantenimento degli attuali dipendenti affiliati all'IPCT presso questa cassa non è unilateralmente possibile;
- che la CPE-Fondazione di previdenza energia costituisce un'ottima soluzione, in assoluto la migliore tra quelle individuate.

La CPE-Fondazione di previdenza energia è uno dei principali istituti di previdenza svizzeri (i dati della tabella seguente si riferiscono alla situazione al 31.12.2016):

numero assicurati attivi	11'309
Numero pensionati	5'991
Numero enti/imprese affiliati	125
Contributi totali annui	195 mio fr.
Totale di bilancio	6'843'000'000.- fr.
Totale capitali di previdenza	5'636'000'000.- fr.
Grado di copertura medio (ogni Cassa individuale ha il proprio grado di copertura)	114%
Performance media del patrimonio degli ultimi 5 anni	6,3%

La CPE-Fondazione di previdenza energia ha due modalità di affiliazione, fondazione comune o cassa di previdenza individuale (con grado di copertura indipendente). I dipendenti della Città di Bellinzona verranno affiliati secondo questa seconda modalità, il grado di copertura iniziale sarà quello della CPE Cooperativa al momento del

trasferimento. Sarà istituita una Commissione di previdenza di 4-10 membri, composta pariteticamente dai rappresentanti del datore di lavoro e dei dipendenti, con i seguenti compiti:

- stabilire il piano di previdenza e il finanziamento;
- decidere l'ammontare degli interessi concessi sugli averi di risparmio e sull'impiego dei mezzi liberi;
- adottare ev. misure di stabilità e risanamento;
- determinare una ev. liquidazione parziale della cassa;
- eleggere il Consiglio di Fondazione;
- confermare l'adesione alla cassa e l'ev. disdetta.

Considerando le specificità degli attuali istituti di previdenza (IPCT con sottocopertura e garanzie relative al precedente piano assicurativo in primato delle prestazioni per i dipendenti nati nel 1962 e più anziani, CPE Cooperativa in primato delle prestazioni), il Municipio ha pure deciso che il cambiamento andava accompagnato con delle misure di supporto in grado di attutire eventuali diminuzioni di prestazioni per i dipendenti più vicini all'età di pensionamento o di prepensionamento. Inoltre andava tenuto conto della necessità di compensare la sottocopertura dell'IPCT per i dipendenti affiliati a questa cassa (differenza tra il 100% e il livello di copertura al momento del passaggio al nuovo istituto), quantificato in ca. 7,3 milioni di franchi. Di questi due aspetti si parlerà più nel dettaglio in seguito.

Alla CPE-Fondazione di previdenza energia vengono trasferiti:

- gli assicurati attivi presso l'IPCT (al 1. gennaio 2019, disdetta fine giugno 2018)
- gli assicurati attivi presso la CPE Cassa pensione energia società cooperativa (al 1. aprile 2018, disdetta fine settembre 2017)
- gli assicurati attivi presso l'FPA Bellinzona (al 1. aprile 2018)
- gli assicurati attivi presso l'FPA Giubiasco (al 1. aprile 2018)
- gli assicurati attivi presso AXA Winterthur (al 1. aprile 2018)

- i pensionati della CPE Cassa pensione energia società cooperativa (al 1. aprile 2018)

Pensionati

I pensionati dell'IPCT e degli FPA di Bellinzona e Giubiasco non vengono trasferiti e continueranno a ricevere le rendite (che rimarranno invariate) dai rispettivi istituti di appartenenza. I pensionati della CPE cooperativa saranno trasferiti con i relativi averi di vecchiaia presso la CPE Fondazione, la quale continuerà a versare loro le rendite maturate (che resteranno invariate).

Assicurati attivi

L'avere di risparmio disponibile per ogni assicurato (pari alla totalità del risparmio finanziato dal datore di lavoro e dagli assicurati a cui vanno aggiunti gli interessi accumulati, detto anche prestazione di libero passaggio o prestazione d'uscita) viene trasferito individualmente al nuovo istituto di previdenza.

Nel caso degli assicurati presso la CPE cooperativa (con grado di copertura superiore al 100%) questo trasferimento non implica costi a carico del datore di lavoro.

Nel caso degli assicurati presso l'IPCT (con grado di copertura inferiore al 100%) questo trasferimento implica un costo a carico del datore di lavoro pari alla differenza tra l'avere di risparmio al 100% e il grado di copertura effettivo della cassa al momento del trasferimento. Questo importo è stato quantificato in ca. 7,3 milioni di franchi. L'importo esatto sarà stabilito al momento del trasferimento effettivo degli assicurati (al 31.12.2018).

Nel caso dei due FPA (la cui capitalizzazione è in corso ma non è ancora conclusa) il trasferimento degli averi dei dipendenti attivi (PLP) avverrà per intero. I crediti in questo senso sono già stati stanziati dai Consigli comunali di Bellinzona e Giubiasco (messaggi municipali 3953 del 23.03.2016 Bellinzona e 15/2002 del 18.06.2002 Giubiasco). Si tratterà di definire con il nuovo istituto di previdenza se il trasferimento potrà avvenire a rate (come previsto nei messaggi avallati dai due Consigli comunali) o, come più probabile, dovrà essere corrisposto interamente al momento del passaggio. In questo caso si tratterà di definire con un istituto di credito un anticipo di liquidità, con i relativi oneri caricati annualmente in gestione corrente. La base legale per questa operazione è data. Il Regolamento dell'FPA di Bellinzona e quello dell'FPA

di Giubiasco riconoscono infatti il debito del Comune (così come i bilanci di entrambi gli ex Comuni) e prevedono le modalità per la sua estinzione (versamenti a rate o versamenti straordinari). Con il presente messaggio si chiede al Consiglio comunale di autorizzare il Municipio a espletare le pratiche necessarie per ossequiare queste norme e trasferire al nuovo istituto di previdenza gli averi di risparmio degli assicurati attivi affiliati ai due FPA.

Le prestazioni d'uscita previste sono riassunte nella tabella seguente:

Istituto di previdenza	Numero assicurati	Avere di risparmio*
IPCT	237	22'274'749.-
CPE (società cooperativa)	618	79'807'494.-
AXA Winterthur	2	648'803.-
Totale	857	117'362'846.-
FPA Bellinzona	452	12'470'512.-
FPA Giubiasco	72	2'161'288.-

*importi al 31.12.2016

Il nuovo piano assicurativo

Nella tabella seguente viene presentato il nuovo piano assicurativo (CPE Fondazione), confrontato con gli attuali due piani (IPCT e CPE Cooperativa):

	IPCT	CPE Cooperativa	CPE Fondazione
Tipo di piano	Primato dei contributi	Primato delle prestazioni	Primato dei contributi con prestazioni rischio in % del salario assicurato
Salario assicurato	Salario AVS - trattenuta di	Salario AVS - trattenuta di	Salario AVS - trattenuta di

	coordinamento (=24'675.-)	coordinamento (3 varianti, da max 35'300 a max 40'300)	coordinamento (=24'675.-) aumento del salario assicurato rispetto alla CPE Cooperativa
Accrediti vecchiaia	25 – 35 anni: 13% 34 – 44 anni: 16% 45 – 54 anni: 19% 55 – 65 anni: 22%	Primato delle prestazioni	25 – 35 anni: 20% 34 – 44 anni: 23% 45 – 54 anni: 25% 55 – 65 anni: 27%
Risparmio per finanziamento supplemento sostitutivo	Incluso nel contributo globale	Vedi FPA	3% del salario assicurato, a partire dai 25 anni
Supplemento sostitutivo	80% della rendita AVS (con 35 anni servizio), ridotto in funzione del tasso medio di attività degli ultimi 10 anni	Vedi FPA	Definizione del conto di risparmio individuale
Tassi di conversione	6.17% a 65 anni 5.76% a 62 anni 5.52% a 60 anni 5.30% a 58 anni	Vedi FPA	5.65% a 65 anni 5.20% a 62 anni 4.90% a 60 anni 4.70% a 58 anni
Interessi sui conti di risparmio	Tasso LPP	Primato delle prestazioni	Definito dalla Commissione di previdenza
Prestazioni di	Rendita d'invalidità = 6.17% del conto	Rendita d'invalidità = 70% del salario	Rendita d'invalidità = 65%

rischio	risparmio proiettato con un interesse del 2% fino a 65 anni Rendita al coniuge superstite = 2/3 della rendita invalidità	assicurato Rendita al coniuge superstite = 45% del salario assicurato	del salario assicurato Rendita al coniuge superstite = 43% del salario assicurato
Età minima pensionamento anticipato	58 anni	58 anni	58 anni
Contributi in % del salario assicurato	29,1%	33% (con FPA Bellinzona) 32% (con FPA Giubiasco)	18-24 anni 1,2% 25-34 anni 24,2% 35-44 anni 27,2% 45-54 anni 29,2% 55-65 anni 31,2%
Contributi in % del salario assicurato a carico degli assicurati	11,5%	14% (con FPA Bellinzona) 13,5% (con FPA Giubiasco)	18-24 anni 0,5% 25-65 anni 11,5%
Contributi in % del salario assicurato a carico del datore di lavoro	17,6%	19% (con FPA Bellinzona) 18,5% (con FPA Giubiasco)	18-24 anni 0,7% 25-34 anni 12,7% 35-44 anni 15,7% 45-54 anni 17,7%

			55-65 anni 19.7% media 17,3%
--	--	--	---

	FPA Bellinzona	FPA Giubiasco
Rendita vitalizia compensatoria	Differenza tra la rendita anticipata e la rendita a 65 anni della CPE Cooperativa Rendita a 65 anni della CPE Cooperativa ridotta del 7.2% l'anno in caso di pensionamento prima dei 62 anni	In percentuale dello stipendio assicurato: 6,511% a 58 anni 8,503% a 60 anni 10,495% a 62 anni 14,251% a 65 anni
Rendita transitoria AVS	In percentuale della rendita AVS (solo se al max dei contributi): 91% da 60 anni 65% a 58 anni	In percentuale della rendita AVS (con 35 anni di servizio): 80% da 60 anni 63% a 58 anni

Riassumendo, in generale il nuovo piano assicurativo risulta più favorevole per le prestazioni di vecchiaia per i collaboratori che decidono il pensionamento all'età prevista di 65 anni, per le prestazioni invalidità e per le prestazioni a favore dei familiari in caso di decesso. Meno favorevole (allo stato delle cose e prima delle ulteriori misure di risanamento che le casse CPE cooperativa e IPCT dovranno verosimilmente ancora attuare e senza considerare le misure di accompagnamento di cui verrà detto in seguito) per le prestazioni di vecchiaia in caso di pensionamento anticipato per una fascia di collaboratori in particolare quelli di età compresa tra i 50 ed i 64 anni.

Il pensionamento anticipato

Il piano assicurativo della CPE-Fondazione di previdenza energia contempla la possibilità di prepensionamento a partire dai 58 anni. Un confronto diretto può dunque essere fatto con il piano assicurativo dell'IPCT (anch'esso contempla la possibilità di prepensionamento), mentre per un confronto con il piano assicurativo della CPE Cooperativa occorre tenere in considerazione anche i piani degli FPA (Bellinzona e Giubiasco).

La soluzione proposta è onnicomprensiva (pensionamento ordinario e prepensionamento) e prevede la possibilità di prepensionamento a partire da 58 anni. Il nuovo piano assicurativo prevede che una parte del contributo versato (3% del salario assicurativo) è destinata a finanziare la rendita mancante dell'AVS durante gli anni di prepensionamento (supplemento sostitutivo). In ogni caso al momento del pensionamento anticipato ogni assicurato può decidere come utilizzare il capitale accumulato (rendita vitalizia, supplemento sostitutivo, prelievo in contanti).

Va altresì detto che il progetto di Previdenza 2020 (sottoposto in votazione popolare federale nel prossimo mese di settembre) contempla la possibilità di prepensionamento solo a partire dai 60 anni.

Gli FPA di Bellinzona e Giubiasco non vengono sciolti ma rimangono attivi per la gestione degli attuali pensionati. Ciò comporta una notevole semplificazione da un punto di vista amministrativo.

Conclusione

Il confronto tra gli attuali e il nuovo piano assicurativo evidenzia come il passaggio alla CPE-Fondazione di previdenza energia rappresenti un'ottima soluzione, sia per quanto riguarda le prestazioni offerte sia per quanto riguarda i contributi richiesti. Il Municipio ritiene che si tratti della migliore soluzione possibile per i seguenti motivi:

- prestazioni ottimali, se confrontate con le offerte di altri istituti di previdenza alle attuali condizioni di mercato;
- costi contenuti, se confrontati con altre proposte prese in considerazione;

- prospettata chiusura della CPE Cassa pensione energia società cooperativa e necessità, quindi, per gli assicurati presso questa cassa in ogni caso di passare a un nuovo istituto di previdenza;
- sottocapitalizzazione della IPCT e risanamento in corso, a medio e lungo termine non possono essere escluse nuove misure di risanamento di questa cassa (riduzione delle prestazioni e/o aumento dei contributi);
- solidità della CPE-Fondazione di previdenza energia, una dei principali istituti di previdenza professionale svizzeri;
- stabilità del piano assicurativo (prestazioni e contributi) nel medio e lungo termine.

Ogni altra soluzione alternativa a quella proposta non garantirebbe le stesse condizioni, nell'immediato, ma soprattutto nel medio e lungo termine.

La soluzione proposta è stata condivisa con la Commissione del personale e con i sindacati VOPD e OCST. La stessa è stata poi presentata al personale ed è stata messa in consultazione, come previsto dalla legge federale sulla LPP. Per poter rispettare i tempi di disdetta (primo termine fine settembre 2017 per la CPE Cooperativa) la consultazione è avvenuta per corrispondenza durante il mese di luglio 2017 e ha dato il seguente esito:

personale interessato:	857
votanti:	630
favorevoli:	450
contrari:	164
schede bianche:	11
schede nulle:	5

Come già evidenziato il passaggio al nuovo istituto di previdenza pone due problemi:

- la necessità di compensare la sottocopertura dell'IPCT (l'aver di risparmio degli assicurati a questa cassa deve essere trasferito al 100%);

- la differenza tra i piani assicurativi presuppone una riduzione delle prestazioni per una parte di dipendenti, in particolare per quelli più vicini all'età di pensionamento o di prepensionamento.

Per far fronte a queste problematiche il Municipio ha deciso di varare delle misure di accompagnamento, valutate inizialmente in 15 milioni di franchi, e poi estese a 18 milioni di franchi, per attenuare maggiormente gli effetti del cambiamento di regime relativi al pensionamento anticipato anche per le classi di età tra i 50 e i 59 anni. La ripartizione delle misure per gli ulteriori 3 milioni di franchi sulle diverse classi di età verrà discussa e condivisa con il FUD come già fatto per la proposta iniziale.

5. Le misure di accompagnamento

Compensazione sottocopertura IPCT

A fine 2016 l'IPCT presentava una copertura del 65,4%. Il passaggio a un nuovo istituto di previdenza professionale presuppone che gli averi di risparmio degli assicurati interessati vengano trasferiti al 100%. Nel caso degli assicurati all'IPCT, dunque, occorre compensare la differenza tra il grado di copertura e il 100% degli averi di risparmio da trasferire. Questo costo per legge è a carico del datore di lavoro.

Al 31 dicembre 2016 il costo per il passaggio del 100% degli averi di risparmio degli assicurati all'IPCT al nuovo istituto di previdenza ammontava a 7,3 milioni di franchi. La somma necessaria esatta verrà calcolata al momento effettivo del passaggio al nuovo istituto (1. gennaio 2019 nel caso dell'IPCT considerando il prossimo termine utile di disdetta del 30 giugno 2018) e dipenderà sia dalla variazione delle prestazioni di libero passaggio maturate nel frattempo dagli assicurati, sia dalla variazione del grado di copertura. Nel presente messaggio si indica una richiesta di credito di 7,3 milioni di franchi. In caso di necessità superiore verranno date le indicazioni del caso in sede di consuntivo in base a quanto previsto dalla LOC.

Misure a favore degli assicurati per attutire le diminuzioni di prestazione

Occorre innanzitutto ribadire che il nuovo piano assicurativo risulta più favorevole per quasi tutti i dipendenti laddove il pensionamento avvenga all'età prevista di 65 anni. Per contro, in caso di prepensionamento, per una fascia di collaboratori, in particolare quella compresa tra 50 ed i 64 anni di età, le prestazioni di vecchiaia risultano meno favorevoli.

Il nuovo piano assicurativo non è, evidentemente, identico agli attuali. Inevitabilmente si presentano, dunque, delle differenze nelle prestazioni prospettate al momento del pensionamento o dell'eventuale prepensionamento. Va sottolineato come le prestazioni prospettate (e indicate annualmente agli assicurati nei certificati assicurativi) sono unicamente delle proiezioni teoriche e non rappresentano una garanzia di quanto potrà essere corrisposto al momento del pensionamento o del prepensionamento. La prestazione effettiva diventa tale solo al momento del pensionamento o del prepensionamento in base all'evoluzione del piano assicurativo.

Il passaggio di tutti i dipendenti alla CPE-Fondazione di previdenza energia comporta per alcuni assicurati una diminuzione delle prestazioni, più marcata per le collaboratrici e i collaboratori più vicini all'età di pensionamento. In questi casi il datore di lavoro può decidere (su base volontaria) di compensare parte di queste perdite con delle misure supplementari che aumentano la rendita. Il Municipio prevedeva inizialmente di stanziare 7,7 milioni di franchi a questo scopo. Dopo ulteriori approfondimenti e in base alle risultanze emerse con le valutazioni individuali delle conseguenze del passaggio al nuovo piano previdenziale, ha deciso di estendere le misure accompagnatorie alla fascia di età 50-65 anni. Per farlo si richiede un credito di 10,7 milioni di franchi. Complessivamente, quindi, il Municipio mette a disposizione 18 milioni di franchi per il passaggio al nuovo istituto di previdenza, somma considerata adeguata e non tale da pregiudicare la sopportabilità nel medio e lungo termine per le finanze della Città. Una cifra superiore avrebbe permesso di limitare ulteriormente i casi di riduzione di prestazione, ma avrebbe avuto conseguenze finanziarie decisamente più importanti e non più sopportabili.

Le misure accompagnatorie preposte prevedono:

- agli assicurati interessati al momento del pensionamento viene aggiunto all'avere disponibile un importo supplementare fisso;
- l'importo supplementare viene aggiunto indipendentemente dell'età in cui l'assicurato andrà in pensione, in caso di uscita dall'istituto di previdenza prima del pensionamento, di decesso o di invalidità l'importo supplementare non viene aggiunto all'avere disponibile;

- gli importi previsti permettono di garantire il 100% delle prestazioni attualmente previste agli assicurati dai 60 ai 65 anni (età al momento del passaggio al nuovo istituto di previdenza);
- per gli assicurati nella fascia di età 58-59 anni (età al momento del passaggio al nuovo istituto di previdenza) le prospettate riduzioni di prestazione vengono attutate progressivamente (58 anni 80%, 59 anni 90%);
- per gli assicurati nella fascia di età 50-57 anni (età al momento del passaggio al nuovo istituto di previdenza) la ripartizione delle misure sarà ancora discussa con il FUD.

Le misure accompagnatorie proposte permettono di ridurre sensibilmente il numero di assicurati che subirebbero delle perdite ipotetiche di prestazione al momento del pensionamento o del prepensionamento rispetto alle prospettive attuali.

In caso di pensionamento ordinario a 65 anni non vi sono praticamente ripercussioni sulle prestazioni previste. Le riduzioni di prestazione residue riguardano parte dei casi in cui l'assicurato intende beneficiare del prepensionamento. Ciò è ascrivibile principalmente a due fatti:

- l'IPCT al momento del passaggio dal primato delle prestazioni a quello dei contributi ha garantito agli assicurati nati nel 1962 e più giovani le prestazioni previste precedentemente, tale diritto inevitabilmente cade in caso di cambiamento di istituto di previdenza;
- i due FPA di Bellinzona e Giubiasco (creati negli anni Ottanta per garantire interessanti possibilità di prepensionamento agli assicurati alla CPE Cooperativa) si basano sul primato delle prestazioni e offerte di prestazioni non più compatibili con le attuali e future condizioni di mercato, anch'essi, se fossero mantenuti in vita per gli assicurati attivi, necessiterebbero di un cambiamento di paradigma con passaggio al primato dei contributi e una inevitabile riduzione delle prestazioni prospettate.

6. Impatto finanziario

La proposta prevede un esborso complessivo di 18 milioni di franchi.

Costo uscita assicurati IPCT	7,3 mio
<u>Costo misure accompagnatorie</u>	<u>10,7 mio</u>
Totale	18 mio

Il costo di uscita dall'IPCT dovrà essere versato una tantum al momento del trasferimento di questi assicurati al nuovo istituto, quindi con effetto al 1. gennaio 2019. Si tratta a tutti gli effetti di un costo di investimento (contributo per investimento) che prevede un tasso di ammortamento indicativo (dato preventivo 2017) del 12% sulla sostanza residua (forchetta LOC: 10-25%). Considerando un tasso per interessi passivi del 2%, calcolato sul residuo a bilancio, si possono calcolare costi finanziari medi annui in gestione corrente nei primi 10 anni di 1,1 mio fr.. Estendendo il computo a 40 anni (periodo nel quale la sostanza residua si annulla) il costo medio annuo scende a ca. 499'000.- fr..

A questo importo va aggiunto il costo delle misure accompagnatorie. Si tratta di un versamento unico e individuale effettuato al momento effettivo del pensionamento dell'assicurato interessato. Considerando che tali misure coprono la fascia 50-65 anni che si esauriranno sull'arco di 15 anni, si può ipotizzare un costo medio annuo di 713'000.- fr. nel periodo 2019-2029. Si tratta evidentemente di una cifra teorica che potrà variare di anno in anno in funzione dei pensionamenti effettivi.

Il nuovo piano assicurativo prevede contributi a carico del datore di lavoro simili, se non leggermente inferiori, rispetto ai piani assicurativi attuali (IPCT, CPE Cooperativa e AXA Winterthur). Inoltre a medio e lungo termine il nuovo piano non dovrebbe comportare misure di risanamento. I costi ordinari a carico della Città sono quindi paragonabili a quelli attuali e dovrebbero rimanere stabili nel tempo.

I costi medi annui per il periodo 2019-2029 a carico della gestione corrente si possono così riassumere:

costi finanziari (ammortamento + interessi) uscita IPCT	1'100'000.-
costi misure accompagnatorie	713'000.-
<u>differenza contributi ordinari</u>	<u>0</u>
totale	1'813'000.-

7. Conclusioni

Con questo messaggio il Municipio sottopone al Consiglio comunale la proposta di trasferire tutti i dipendenti della nuova Città di Bellinzona a un unico e nuovo istituto di previdenza professionale, la **CPE-Fondazione di previdenza energia**. Il Municipio propone altresì di accompagnare l'adesione al nuovo istituto di previdenza con lo stanziamento di un credito di **CHF 7,3 milioni** volto a compensare la differenza tra il grado di copertura dell'IPCT (al momento del trasferimento) e il 100% degli averi di risparmio da trasferire degli assicurati a questa cassa e di un credito di **CHF 10,7 milioni** volto ad attutire le riduzioni delle prestazioni prospettate per gli assicurati dai 50 anni in avanti (al momento del trasferimento), per un totale complessivo di **CHF 18 milioni**.

La proposta è stata condivisa dalla Commissione del personale e dai sindacati VPOD e OCST e avallata dal personale (consultato in votazione per corrispondenza).

Per i motivi esposti nel presente messaggio il Municipio ritiene che la proposta che viene sottoposta al Consiglio comunale sia la migliore soluzione possibile e che non vi siano soluzioni alternative altrettanto valide.

La soluzione proposta, oltre a garantire il principio della parità di trattamento di tutti i dipendenti, permette di mantenere in linea di principio le prestazioni offerte dagli attuali piani previdenziali, non aumentare i costi (sia per il datore di lavoro sia per gli assicurati) e garantire una sostenibilità a lungo termine del nuovo piano (senza necessità di risanamenti, diminuzione delle prestazioni e/o aumento dei contributi).

In caso di accettazione della presente proposta nel Regolamento organico dei dipendenti (ROD) della nuova Città di Bellinzona, in fase di elaborazione, che verrà sottoposto per approvazione al Consiglio comunale, verranno inserite le conseguenti indicazioni relative al nuovo Istituto di previdenza professionale della Città di Bellinzona.

Per le considerazioni espresse codesto lodevole Consiglio comunale è invitato a voler

risolvere:

1. Il Municipio è autorizzato a disdire i contratti di adesione alla CPE-Cassa pensione energia società cooperativa, sottoscritto dagli ex Comuni di Bellinzona e Giubiasco, entro il 30 settembre 2017 con effetto 31 marzo 2018.
2. Il Municipio è autorizzato a disdire i contratti di adesione all'Istituto di previdenza del Canton Ticino (ICPT), sottoscritto dagli ex Comuni di Camorino, Claro, Gnosca, Gorduno, Gudo, Moleno, Monte Carasso, Pianezzo, Preonzo e Sementina e dal Consorzio Casa anziani del Circolo del Ticino, entro il 30 giugno 2018 con effetto 31 dicembre 2018.
3. Il Municipio è autorizzato a disdire il contratto di adesione al piano previdenziale AXA Winterthur, sottoscritto dall'ex Comune di S. Antonio, entro il 30 settembre 2017 con effetto 31 marzo 2018.
4. Il piano assicurativo illustrato nel presente Messaggio è approvato.
5. Il Municipio è autorizzato a sottoscrivere il contratto di adesione alla CPE-Fondazione di previdenza energia, con effetto 1. aprile 2018.
6. Il Municipio è autorizzato a trasferire gli assicurati attivi dei Fondi di pensionamento anticipato (FPA) di Bellinzona e Giubiasco alla CPE-Fondazione di previdenza energia, con effetto 1. aprile 2018.
7. Richiamati i messaggi municipali 3953 dell'ex Comune di Bellinzona e 15/2002 dell'ex Comune di Giubiasco, il Municipio è autorizzato a espletare le pratiche necessarie per il trasferimento degli averi di risparmio degli assicurati attivi dei

Fondi di pensionamento anticipato (FPA) di Bellinzona e Giubiasco alla CPE-
Fondazione di previdenza energia, con effetto 1. aprile 2018.

8. Al Municipio è concesso un credito di CHF 7'300'000.- per finanziare l'uscita dall'IPCT degli assicurati attivi dipendenti del Comune, da addebitare al conto investimenti del Comune al momento del passaggio al nuovo istituto di previdenza.
9. Al Municipio è concesso un credito di CHF 10'700'000.- per finanziare le misure di accompagnamento necessarie per garantire le rendite di pensionamento degli assicurativi attivi dipendenti comunali, delle Aziende municipalizzate di Bellinzona e del Consorzio depurazione acque Bellinzonese e Riviera, alle condizioni illustrate nel presente Messaggio. La spesa verrà addebitata annualmente nei conti di riferimento di gestione corrente.
10. Il Municipio è incaricato del seguito della procedura.

Con ogni ossequio.

PER IL MUNICIPIO

Il Sindaco:
Mario Branda

Il Segretario:
Philippe Bernasconi

