



Tegna, 8 maggio 2020
Ris. Mun. 224/2020

MESSAGGIO MUNICIPALE NO. 2/2020

Concernente l'aggiunta del nuovo articolo 71 bis nel Regolamento Organico dei Dipendenti (ROD)

Gentile Signora Presidente,
gentili Signore, Egregi Signori Consiglieri Comunali,

contrariamente a quanto avviene per molti enti pubblici, il ROD del nostro Comune non prevede disposizioni particolari in materia di prepensionamento dei collaboratori comunali. In caso di prepensionamento valgono pertanto le disposizioni regolamentari del contratto di previdenza professionale. In concreto, il pensionamento anticipato è possibile dai 58 anni, a norma di legge, ma senza compensazioni cofinanziate dal datore di lavoro: eventuali compensazioni delle prestazioni perse rispetto al pensionamento ordinario (leggasi riduzione della rendita di vecchiaia annua) sono completamente a carico del dipendente interessato, il quale può ridurre gli effetti negativi effettuando facoltativamente dei "riacquisti di anni di contributi" da finanziare attingendo dal proprio patrimonio privato.

A titolo di informazione segnaliamo che attualmente il tasso di conversione misto tra parte previdenziale obbligatoria e sovraobbligatoria (cioè il tasso che trasforma il capitale previdenziale finale in una rendita vitalizia) è per gli uomini del 5,90% a 65 anni, 5,625% a 63, 5,260% a 60; per le donne 5,90% a 64 anni, 5,60 a 62, 5,22 a 59.

I docenti comunali fanno eccezione, essendo affiliati obbligatoriamente all'Istituto di previdenza del Cantone Ticino (IPCT) come tutti i dipendenti cantonali. Questo istituto prevede un meccanismo di rendite ponte temporanee. Le rendite ponte hanno quale scopo quello di sostituire la rendita AVS tra il momento del prepensionamento ed i 65 anni, in modo che, sommando tale rendita ponte alla rendita di pensione di base erogata da IPCT, risulti un reddito dignitoso per i collaboratori prepensionati in attesa dell'AVS.

La rendita ponte massima prevista da IPCT ammonta annualmente all'80% della rendita AVS semplice massima (dunque Fr. 22'750.-* annui nel 2020), e ne ha diritto in caso di prepensionamento a partire dai 58 anni. Il suo finanziamento, in base a particolari formule che non stiamo ora ad illustrare, va principalmente a carico del datore di lavoro, in subordine del dipendente e, temporaneamente (solo per i nati prima 1962), dell'istituto di previdenza stesso. Nel nostro caso concreto, negli ultimi anni, tre docenti hanno potuto beneficiare di questi finanziamenti quando hanno optato per il prepensionamento.

L'attuale personale comunale della cancelleria e dell'UTC appartiene quasi per intero ad una medesima generazione di persone nate tra il 1960 ed il 1968, e ciò può venire considerato un rischio aziendale, nel senso che una raffica di pensionamenti in pochi anni potrebbe portare il Comune ad avere problemi di successione e di perdita di competenze.

* Ricordiamo che la rendita AVS semplice massima ordinaria a 65 anni (uomini) oscilla (dato 2020) da un minimo di Fr. 14'220.- a un massimo di Fr. 28'440.- annui a seconda del reddito medio conseguito dal beneficiario durante 44 anni di lavoro (cioè 44 anni di pagamento dei contributi).



Un sistema strutturato che favorisca i prepensionamenti permetterebbe di ampliare la finestra temporale del ricambio generazionale, attenuando i rischi di cui sopra. Infatti non tutti i dipendenti sarebbero interessati a questa misura, mentre altri sì. Concretamente un paio di dipendenti hanno già manifestato all'attenzione del Municipio un interesse per un possibile prepensionamento.

Siamo anche consapevoli che, con il sistema retributivo fatto di classi e scatti salariali annuali, tipico degli impieghi pubblici, i dipendenti raggiungono i livelli salariali più alti negli ultimi anni di lavoro, anche sensibilmente più alti rispetto ai salari ipotetici, a parità di funzione, di collaboratori con un'età attorno ai 40 o 45 anni. Ecco qui di seguito alcuni esempi di confronto tra le retribuzioni dei dipendenti attuali e quelle teoriche dei successori:

| | | |
|--|--|--|
| Resp. Servizi Finanziari, età oltre 55, nel 2019 classe 7-21: Salario lordo 2019: 109'240.- Oneri del datore senza LPP: 11'740.- Oneri del datore LPP: 14'240.- Totale: 135'220.- <i>(Aumenta ancora fino a 7-24 raggiunti nel 2023 – lordi 112'677.-)</i> | Sostituto 45 enne che parte in classe 7-5: Salario lordo: 83'787.- Oneri del datore senza LPP: 9'065 Oneri del datore LPP: 7'970.- Totale: 100'822 | Differenza annua: 34'398.- Differenza su 2 anni (pensionamento 63 - 2026): 68'796 Differenza su 3 anni (pensionamento 62 - 2025): 103'194 Differenza su 5 anni (pensionamento 60 - 2023): 171'990 |
| Segretario comunale, età oltre 55, nel 2019 classe 9-15: Salario lordo 2019: 117'356.- Oneri del datore senza LPP: 12'651.- Oneri del datore LPP: 14'241.- Totale: 144'248.- <i>(Aumenta ancora fino a 9-23 raggiunti nel 2027 – lordi 128'072.-)</i> | Sostituto 45 enne che parte in classe 9-5: Salario lordo: 95'654.- Oneri del datore senza LPP: 10'350 Oneri del datore LPP: 9'485.- Totale: 115'489 | Differenza annua: 28'759.- Differenza su 2 anni (pensionamento 63 - 2025): 57'518 Differenza su 3 anni (pensionamento 62 - 2024): 86'277 Differenza su 5 anni (pensionamento 60 - 2022): 143'795 |
| Tecnico comunale, età oltre 55, nel 2019 classe 6-15: Salario lordo 2019: 94'863.- Oneri del datore senza LPP: 10'570.- Oneri del datore LPP: 11'352.- Totale: 116'785.- <i>(Aumenta ancora fino a 6-22 raggiunti nel 2026 – lordi 102'228.-)</i> | Sostituto 45 enne che parte in classe 6-5: Salario lordo: 77'817.- Oneri del datore senza LPP: 8'420 Oneri del datore LPP: 7'207.- Totale: 93'444 | Differenza annua: 23'341.- Differenza su 2 anni (pensionamento 63 - 2024): 46'682 Differenza su 3 anni (pensionamento 62 - 2023): 70'023 Differenza su 5 anni (pensionamento 60 - 2021): 116'705 |



| | | |
|---|---|---|
| <p>Funzionario amministrativo, età oltre 55 anni, nel 2019 4-15 (tempo parziale): Salario lordo 2019: 47'874.- Oneri del datore senza LPP: 5'342.- Oneri del datore LPP: 4'303.- Totale: 57'519.-</p> <p><i>(Aumenta ancora fino a 4-20 raggiunti nel 2024 – lordi 50'476.-)</i></p> | <p>Sostituto 45 enne che parte in classe 4-5 (tempo parziale): Salario lordo 100%: 65'738.- Salario lordo: 39'442.- Oneri del datore senza LPP: 4'200.- Oneri del datore LPP: 3'300.- Totale: 46'942.-</p> <p>NB: Differenza ancor più marcata se sostituito da impiegato classe 2-5 (come parrebbe verosimile nell'organigramma attuale): Salario lordo 100%: 53'382.- Salario lordo: 32'030.- Oneri del datore senza LPP: 3'465 Oneri del datore LPP: 3'000.- Totale: 38'495</p> | <p>Differenza annua: 10'577.- Differenza su 2 anni (pensionamento 63 - 2025): 21'154.- Differenza su 3 anni (pensionamento 62 - 2024): 31'731.- Differenza su 5 anni (pensionamento 60 - 2022): 52'885.-</p> <p>Differenza annua: 19'024.- Differenza su 2 anni (pensionamento 63 - 2025): 38'048 Differenza su 3 anni (pensionamento 62 - 2024): 57'072 Differenza su 5 anni (pensionamento 60 - 2022): 95'120</p> |
|---|---|---|

Con le sostituzioni si genererebbe pertanto un risparmio non indifferente per il Comune alla voce costi del personale, per cui le risorse per finanziare i prepensionamenti non creerebbero, in una media pluriennale, costi netti a carico del Comune superiori a quelli attuali.

Alla luce di quanto precede, il Municipio ritiene giusto implementare un sistema che favorisca i pensionamenti anticipati allocandovi delle risorse finanziarie, e che risponda ai seguenti requisiti:

- **semplicità**: il finanziamento a favore del prepensionamento deve farsi all'interno della soluzione previdenziale di base, non è pensabile implementare un modello di rendite ponte parallelo e separato come avviene presso IPCT (manca la massa critica di persone). Inoltre è attuabile solo per anni interi (vale a dire 1-2-3-4-5 anni prima del primo del mese successivo al compimento dei 65 anni), nessun calcolo pro rata temporis mese per mese.
- **Parità di trattamento**: l'importo fissato non dipende dal livello del reddito del dipendente, in modo di non sfavorire le possibilità di prepensionamento del personale con i salari più bassi.
- **Ragionevolezza degli importi**: prendendo spunto dalla situazione IPCT, si propone di vincolare l'ammontare del versamento a carico dell'ente pubblico all'ammontare delle rendite AVS. Nel caso normale il versamento proposto ammonterebbe al 70% della rendita AVS semplice massima per ogni anno di prepensionamento, dunque un importo di Fr. 19'908.- per ogni anno secondo i dati 2020. Numero massimo di anni: al massimo viene versato l'importo corrispondente a 5 anni di prepensionamento (19'908.- x 5). In caso di prepensionamento a 58 o 59 anni non viene versato nessun importo aggiuntivo perché con l'allungamento della speranza di vita non ha più molto senso incoraggiare prepensionamenti prima dei 60 anni.



- **Proporzionalità:** il versamento massimo è ottenuto con almeno 20 anni di servizio, viene ridotto in proporzione fino alla metà in caso di 10 anni di servizio e non viene erogato per nulla con meno di 10 anni di servizio. Inoltre l'importo è direttamente proporzionale al grado d'occupazione medio degli ultimi 5 anni prima del prepensionamento.
- **Certezza dell'uso previdenziale:** l'importo viene versato dal Comune a beneficio della cassa pensioni in aumento degli averi di vecchiaia del collaboratore (sotto forma di riacquisto di anni di contributi); è escluso un versamento diretto a favore del collaboratore.
A titolo informativo si segnala ad esempio che, in base agli attuali parametri, un versamento supplementare di Fr. 100'000.- a 60 anni aumenta la rendita di pensione di Fr. 5'260.- annui dai 60 per tutta la vita (se l'assicurato opta per la rendita vitalizia invece che per il prelievo del capitale). È pure escluso un versamento se, dopo la cessazione del rapporto di lavoro con il Comune, il collaboratore dovesse differire il versamento delle prestazioni previdenziali (es. perché inizia un nuovo rapporto di lavoro altrove).
Infine per beneficiare di tale contributo il dipendente si impegna a ricevere almeno il 75% delle prestazioni previdenziali in forma di rendita e non di capitale (evitare un consumo inadeguato di quanto l'ente pubblico comunale mette generosamente a disposizione)
- **Libertà di scelta del dipendente di partecipare al finanziamento:** il dipendente non ha nessun obbligo di versare anche un importo personale a suo carico per aumentare il contributo. Lo può fare nei limiti delle regole dell'istituto previdenziale, ma senza obblighi. Ovviamente in assenza di una sua partecipazione finanziaria la compensazione della rendita di vecchiaia sarà solo parziale.
- **Tempestività dell'annuncio:** per non creare disagi operativi al Comune, il collaboratore interessato al prepensionamento ne dovrà parlare in modo informale con il capo del personale o il sindaco almeno 18 mesi prima, e il tutto andrà concretizzato in un accordo scritto definitivo tra Municipio e collaboratore almeno 9 mesi prima, per permettere al Comune di valutare come procedere con serenità alla sostituzione/successione. Il versamento dell'importo avviene tra 60 e 30 giorni prima del prepensionamento effettivo. Un ripensamento a questo punto non è più possibile.
- **Reperibilità:** potrebbero esservi dei casi in cui l'accompagnamento del successore in una funzione richieda parecchio tempo, in questo senso chi beneficia del contributo al prepensionamento deve rimanere disponibile, in caso di bisogno, per almeno tre mesi dopo la fine del rapporto di lavoro, a svolgere ancora un lavoro a tempo parziale, per un'occupazione massima del 30% i cui dettagli vengono concordati tra le parti.

Per finanziare in modo regolare e prevedibile nel tempo il proprio contributi, il Comune può creare degli accantonamenti per oneri previdenziali, esattamente come avviene già oggi per i docenti (conto no. 280.01 nella contabilità comunale).

NB: per il personale femminile le età qui indicate sono da intendersi un anno prima rispetto al personale maschile, vista la diversa età di pensionamento ai sensi dell'AVS.



Tutti gli argomenti qui elencati hanno portato il Municipio proporre di introdurre nel ROD il seguente nuovo articolo e relativi capoversi:

Art. 71 bis – pensionamento anticipato

- 1. Il Comune sostiene il pensionamento anticipato dei collaboratori versando un contributo straordinario all'istituto di previdenza sotto forma di "riacquisto di anni di contributi" ai sensi del regolamento dell'istituto di previdenza,*
- 2. Tale contributo corrisponde al massimo al 70% della rendita AVS semplice massima (scala 44) per ogni anno intero di pensionamento anticipato, per un massimo di 5 anni di anticipo. Non sono previsti calcoli pro rata temporis per periodi diversi dagli anni interi,*
- 3. Il diritto all'importo massimo viene raggiunto con 20 anni di servizio, e ridotto del 10% per ogni anno di servizio mancante. Non vi è nessun diritto al versamento in caso di meno di 10 anni di servizio al momento del prepensionamento,*
- 4. In caso di occupazione a tempo parziale, l'importo viene ridotto in modo proporzionale al grado di occupazione medio degli ultimi 5 anni prima del prepensionamento,*
- 5. Sono esclusi versamenti diretti al collaboratore al di fuori del circuito previdenziale ai sensi della LPP; il dipendente si impegna inoltre a percepire le prestazioni previdenziali della cassa pensioni in forma di rendita almeno nella misura del 75%,*
- 6. Sono esclusi versamenti qualora il dipendente iniziasse una nuova attività lucrativa principale negli anni tra il prepensionamento e l'età di pensionamento ordinaria ai sensi AVS,*
- 7. Il dipendente interessato al prepensionamento deve annunciare in modo informale le proprie intenzioni al capo del personale o al sindaco almeno 18 mesi prima, le parti siglano un accordo scritto vincolante almeno 9 mesi prima. In casi eccezionali il Municipio ha facoltà di abbreviare questi termini. Nell'accordo, il Comune può pretendere che il dipendente in prepensionamento rimanga a disposizione per i primi tre mesi dopo la fine del rapporto di lavoro per un eventuale impiego part time non superiore al 30% di grado d'occupazione.*

Sulla scorta delle informazioni indicate in precedenza, a disposizione per qualsiasi ulteriore ragguaglio, invitiamo il lodevole Consiglio comunale a voler



risolvere:

- 1 E' approvato l'inserimento del nuovo articolo 71 bis nel Regolamento organico dei Dipendenti (ROD).**
- 2. Si autorizza il Municipio ad aggiornare il Regolamento, l'impaginazione del documento e il relativo indice.**
- 3. Le modifiche entreranno in vigore con l'approvazione della Sezione Enti Locali.**

Con ossequio.

Per il Municipio:

Il Sindaco:   Il Segretario: 

Fabrizio Garbani Nerini Guido Luminati

Il presente messaggio è demandato:

- alla Commissione Legislazione e Petizioni (art. 26 ROC)