

Revisione parziale della legge sulla Cassa pensioni dei Grigioni

Rapporto esplicativo

Coira, settembre 2020

Indice

I. Panoramica	4
1. Il sistema dei tre pilastri	4
2. La previdenza professionale	4
3. Riforma della previdenza professionale in Svizzera	5
4. Tasso d'interesse tecnico e livello degli interessi	6
5. Evoluzione demografica	7
6. Aliquota di conversione	8
7. Conclusione provvisoria	8
II. Evoluzione e situazione odierna della Cassa pensioni dei Grigioni (CPGR)	9
1. Evoluzione	9
2. Situazione attuale	10
3. Problematiche / necessità di agire per la CPGR	12
III. Confronto con altri istituti di previdenza (benchmark)	14
1. Confronto tra le prestazioni	14
2. Misure di altre casse pensioni	17
3. Conclusione provvisoria	17
IV. Obiettivi, strategia e misure della CPGR	18
1. Obiettivi	18
2. Strategia	19
3. misure per la stabilizzazione e l'esistenza futura della cassa	19
4. Nuovo modello previdenziale con obiettivo di prestazione conforme al mercato	20
5. Nuova struttura orientata al futuro (istituto collettivo)	20
6. Punto centrale di sviluppo "attrattiva del datore di lavoro"	20
7. Maggiore attrattiva dei comuni affiliati quali datori di lavoro	21

8. Finanziamento	21
V. Spiegazioni relative alle singole disposizioni	23
VI. Conseguenze finanziarie e per il personale	27
VII. Soluzione transitoria	27
VIII. Scadenzario	28

Rapporto esplicativo relativo alla revisione parziale della legge sulla Cassa pensioni dei Grigioni (LCPG; CSC 170.450)

I. Panoramica

1. Il sistema dei tre pilastri

Il sistema previdenziale svizzero si fonda sul sistema dei tre pilastri. Quest'ultimo è ancorato nella Costituzione federale (art. 111 della Costituzione federale, Cost., RS 101) dalla votazione popolare del 3 dicembre 1972.

1° pilastro: previdenza statale per garantire il minimo vitale, ossia l'assicurazione svizzera per la vecchiaia e per i superstiti (AVS)

2° pilastro: previdenza professionale per la continuazione del tenore di vita abituale, ossia la previdenza professionale (LPP)

3° pilastro: previdenza privata quale garanzia supplementare

Per poter mantenere il tenore di vita abituale e coprire le esigenze che vanno oltre la base esistenziale, in aggiunta all'AVS (rendita massima di 2370 franchi al mese) è necessaria una garanzia aggiuntiva con il 2° pilastro. L'obiettivo di prestazione sovraordinato di politica sociale è stabilito nella Costituzione federale (art. 113 cpv. 2 Cost.). La previdenza obbligatoria, ovvero la combinazione tra AVS e parte obbligatoria della LPP è intesa a permettere la "continuazione del tenore di vita abituale". Il tasso di sostituzione serve a definire e a verificare il mantenimento del "tenore di vita abituale". Esso esprime l'importo della rendita in percentuale dell'ultimo stipendio AVS. Nel suo messaggio relativo alla LPP (1975) il Consiglio federale ha fissato il tasso di sostituzione perseguito al 60 %.

Con la legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP), il 1° gennaio 1985 il legislatore svizzero ha introdotto la previdenza professionale. I datori di lavoro sono tenuti ad assicurare i loro dipendenti presso un istituto previdenziale.

2. La previdenza professionale

Nel linguaggio quotidiano gli istituti di previdenza professionale secondo la LPP vengono chiamati anche casse pensioni. Le prestazioni secondo la LPP sono offerte da casse pensioni, assicurazioni e fondazioni collettive autonome. Di norma grandi aziende o amministrazioni pubbliche dispongono di casse pensioni proprie, così anche il Cantone con la Cassa pensioni dei Grigioni (CPGR).

In un punto la LPP presenta una differenza fondamentale rispetto a tutte le altre assicurazioni sociali. Essa non prescrive una determinata soluzione, bensì si limita a definire uno standard minimo. Essa permette di modificare le disposizioni a favore degli assicurati. La maggior parte degli istituti di previdenza fornisce prestazioni che superano le prestazioni minime prescritte dalla LPP. Essi vengono definiti casse mantello. Tra questi rientra anche la CPGR.

Le casse pensioni si finanziano mediante il sistema di capitalizzazione. Ciò significa che ogni persona assicurata in un processo di risparmio regolamentato accumula il proprio capitale per le rendite e la previdenza nella terza età. Le casse pensioni sono tenute a investire i capitali in modo per quanto possibile sicuro, ma comunque tale da conseguire una rendita. Il mercato finanziario è considerato il "terzo contribuente", in aggiunta ai datori di lavoro e ai dipendenti.

Al momento del pensionamento di una persona assicurata il processo individuale di risparmio termina e segue la fase di erogazione. Nel modello del primato dei contributi il capitale risparmiato, ossia l'avere di vecchiaia, viene trasformato in una rendita. Con l'aliquota di conversione viene stabilito l'ammontare della rendita annua di vecchiaia (rendita annua quale percentuale dell'avere di vecchiaia risparmiato).

Sotto il profilo aritmetico l'aliquota di conversione dipende in particolare da due fattori: dalla speranza di vita della persona assicurata al momento del pensionamento (durata attesa dell'erogazione della rendita) e dal rendimento atteso sull'avere di vecchiaia durante la fase di erogazione.

Se l'aliquota di conversione applicata dalla cassa è superiore all'aliquota di conversione corretta sotto il profilo attuariale (calcolata secondo le basi attuariali e il tasso d'interesse tecnico della cassa), risulta una perdita sulle prestazioni pensionistiche. L'obbligo capitalizzato relativo a rendite è superiore rispetto all'avere di vecchiaia disponibile della persona assicurata. Negli ultimi anni i tassi di rendimento dei capitali sono diminuiti, mentre allo stesso tempo la speranza di vita è aumentata. Ne consegue che le aliquote di conversione applicate spesso non corrispondono alla realtà odierna. Le perdite sulle prestazioni pensionistiche che ne conseguono sono carico delle casse pensioni. Si verificano ridistribuzioni dagli assicurati ai beneficiari di rendite. Secondo stime attuali per il 2019, la ridistribuzione per le casse pensioni in Svizzera ammonta a 7,2 miliardi di franchi.

3. Riforma della previdenza professionale in Svizzera

Le rendite della previdenza professionale sono sotto pressione ormai da tempo a causa dell'aumento della speranza di vita e del perdurare della difficile situazione sui mercati finanziari, con tassi d'interesse molto bassi o addirittura negativi. È indubbio che la previdenza professionale in Svizzera abbia urgente necessità di essere riformata.

Nel 2017 il Popolo svizzero ha respinto il progetto di legge relativo alla previdenza per la vecchiaia 2020. In tale contesto è stata respinta anche la prevista riduzione dell'aliquota minima di conversione secondo la LPP dal 6,8 al 6,0 per cento. In seguito il Consiglio federale ha deciso di elaborare due progetti distinti per il 1° e per il 2° pilastro. Il messaggio concernente la stabilizzazione dell'AVS (AVS 21) è stato licenziato dal Consiglio federale nel 2019.

Il 13 dicembre 2019 il Consiglio federale ha mandato in consultazione la riforma della LPP. A seguito della pandemia di coronavirus la consultazione è stata prorogata ed è durata fino a fine maggio 2020. La riforma proposta ha lo scopo di garantire le rendite, rafforzare il finanziamento e migliorare la situazione delle persone che lavorano

a tempo parziale e quindi in particolare quella delle donne. L'avamprogetto si fonda in ampia misura sulla proposta di compromesso elaborata dalle parti sociali.

Secondo la proposta del Consiglio federale i futuri beneficiari di rendite di vecchiaia e d'invalidità della previdenza professionale riceveranno a vita un supplemento di rendita mensile. Il supplemento di rendita sarebbe indipendente dall'importo della rendita stessa e verrebbe finanziato tramite un contributo dello 0,5 % sul reddito annuo soggetto all'AVS. Inoltre la deduzione di coordinamento, attualmente pari a 24 885 franchi, sarà dimezzata a 12 443 franchi. Gli accrediti di vecchiaia verranno adeguati e rispetto alla legge in vigore saranno meno graduati rispetto a oggi tra le classi d'età.

Sotto il profilo attuariale l'aliquota di conversione proposta del 6 % è superata. Essa implica un interesse pari a circa il 3,7 %. Per via della quota elevata degli averi di vecchiaia del regime sovraobbligatorio degli assicurati, numerosi istituti di previdenza con prestazioni integrate negli ultimi anni hanno ridotto gradualmente le loro aliquote di conversione regolamentari. Se nel 2014 l'aliquota di conversione normata media all'età di 65 anni si attestava ancora al 6,29 %, nel 2019 essa ammontava solo al 5,71 %. (Fonte: Commissione di alta vigilanza della previdenza professionale CAV PP, rapporto annuale 2019). Questo processo proseguirà e seguiranno ulteriori riduzioni.

4. Tasso d'interesse tecnico e livello degli interessi

Il tasso d'interesse tecnico è uno degli elementi fondamentali per il finanziamento di un istituto previdenziale, dato che esso risulta determinante da un lato per stabilire l'ammontare degli obblighi correnti relativi alle rendite e d'altro lato per l'obiettivo di prestazione per gli assicurati.

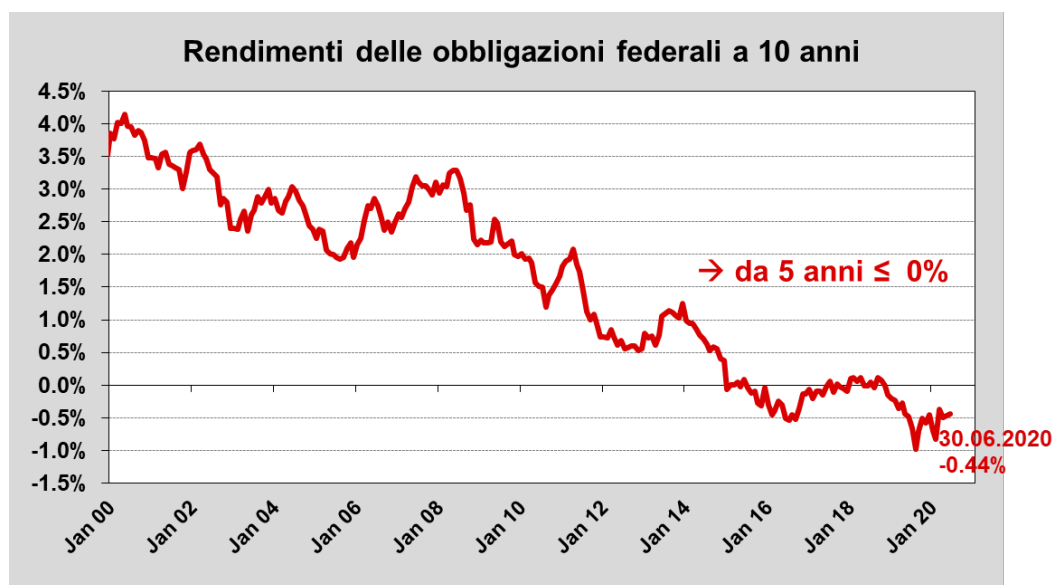
In sede di calcolo dei capitali necessari per finanziare le prestazioni promesse da una cassa pensioni esso svolge la funzione di tasso di sconto delle prestazioni di rendita da erogare. Quanto inferiore è il tasso d'interesse tecnico, tanto maggiore è il capitale di previdenza necessario per finanziare le rendite correnti. Ogni volta che il tasso d'interesse tecnico viene ridotto occorre aumentare i capitali di previdenza per le rendite correnti. Seguendo una regola di massima, in caso di riduzione del tasso d'interesse tecnico di un punto percentuale, i capitali di previdenza per le rendite devono essere aumentati del 10 %.

Un aumento necessario dei capitali di previdenza va a carico della riserva di fluttuazione di valore oppure, se non sono disponibili riserve o queste sono insufficienti, comporta una copertura insufficiente della cassa. Ciò accade perché secondo il diritto federale e la giurisprudenza le prestazioni di rendita correnti non possono più essere modificate. Per il beneficiario della rendita esse rappresentano un diritto acquisito. Non è ammissibile rivalersi su rendite per risanare le casse pensioni (fatta eccezione per aumenti volontari delle rendite negli ultimi dieci anni).

Stando alle disposizioni della LPP, la determinazione del tasso d'interesse tecnico rientra tra i compiti intrasmissibili e inalienabili dell'organo supremo dell'istituto di previdenza. Secondo quanto prescritto dalla legge, esso si basa sulle raccomandazioni dell'esperto in materia di previdenza professionale.

Nel 2019 la Camera svizzera degli esperti di casse pensioni (CSEP) ha deciso la revisione delle direttive tecniche 4 (DTA 4) relative al tasso d'interesse tecnico. Le DTA 4 sottoposte a revisione sono state dichiarate di obbligatorietà generale dalla CAV PP. Esse devono essere imperativamente rispettate da tutti gli esperti in materia di casse pensioni abilitati in Svizzera e valgono per tutti i conti annuali a partire dal 31 dicembre 2019. La soglia massima calcolata secondo le DTA 4 per il tasso d'interesse tecnico per il conto annuale 2019 ammontava all'1,83 % (-0,37 % rendita media obbligazioni federali con una scadenza di 10 anni + supplemento del 2,5 % - 0,3 % utilizzo di tavole periodiche = 1,83 %). Questo limite massimo vale per tutti gli istituti di previdenza che utilizzano tavole periodiche. Con le tavole generazionali il limite massimo del 2019 raggiunge il 2,13 %, dato che viene meno la riduzione per longevità pari ad almeno lo 0,3 per cento. Nella loro raccomandazione gli esperti in materia di cassa pensioni devono tenere conto in particolare anche della struttura dell'istituto di previdenza.

L'evoluzione dei tassi d'interesse dall'introduzione della LPP nel 1985 dimostra che la rendita di obbligazioni federali con una scadenza di 10 anni è ammontata al 4,0 %, valore necessario per raggiungere un'aliquota di conversione del 6,8 %, per l'ultima volta nel giugno del 2000. Da allora la rendita ha subito un forte calo. Dopo l'introduzione dei tassi d'interesse negativi da parte della Banca nazionale svizzera nel 2015 di norma la rendita è stata negativa, nel 2019 temporaneamente addirittura del -1 %. Nel mese di giugno 2020 la rendita ammonta a circa -0,5 %.



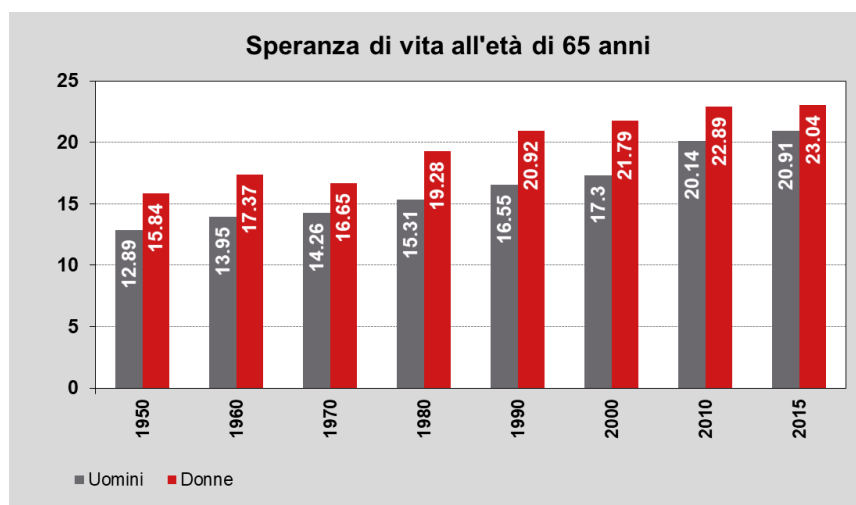
Fonte: Prevanto AG, Zurigo

5. Evoluzione demografica

Dal 1950 la speranza di vita all'età di 65 anni è aumentata di circa 8 anni per gli uomini e di circa 7 anni per le donne. In un'ottica di lungo termine, in ogni decennio la speranza di vita è aumentata di circa un anno.

Secondo le basi attuariali "VZ 2015", per gli uomini di 65 anni la speranza di vita nel corso di 15 anni è aumentata da 17,3 a 20,9 anni (+21 %). Ciò significa che secondo

le stime una rendita di vecchiaia deve essere erogata per un periodo più lungo del 21 per cento. Ciò comporta la necessità di capitali di previdenza e di accantonamenti più elevati e rappresenta un importante onere finanziario per una cassa pensioni.



Fonte: Prevanto AG, Zurigo

6. Aliquota di conversione

L'aliquota di conversione è la percentuale con la quale gli averi di vecchiaia disponibili al momento del pensionamento vengono convertiti in una rendita di vecchiaia. L'ammontare dell'aliquota di conversione dipende in particolare dal tasso d'interesse considerato e dalla speranza di vita. Se il tasso d'interesse considerato nell'aliquota di conversione applicata è superiore al tasso d'interesse tecnico utilizzato per la contabilizzazione degli obblighi relativi alle rendite, ne risulta una cosiddetta perdita sulle prestazioni pensionistiche. Per ogni pensionamento la cassa pensioni deve accantonare immediatamente fondi corrispondenti. Queste perdite sulle prestazioni pensionistiche gravano sul grado di copertura e in ultima analisi sugli assicurati. Ne consegue che negli ultimi anni numerose casse pensioni hanno dovuto utilizzare notevoli fondi per i beneficiari di rendite e questi fondi non hanno più potuto essere utilizzati per gli assicurati attivi. Stando alla Commissione di alta vigilanza della previdenza professionale CAV PP, nella media degli ultimi sei anni sono stati ridistribuiti 6,8 miliardi di franchi all'anno. Secondo la CAV PP aliquote di conversione eccessivamente elevate sono il principale rischio a cui è esposto il secondo pilastro.

7. Conclusione provvisoria

Nel corso degli ultimi anni gli elementi fondamentali per la determinazione delle rendite hanno subito profondi cambiamenti. Gli interessi hanno raggiunto livelli estremamente bassi anche da una prospettiva storica, mentre la speranza di vita è in continuo aumento. Entrambi gli sviluppi gravano pesantemente sulle casse pensioni.

Da un lato le ipotesi applicate per le rendite correnti devono essere adeguate regolarmente e i capitali per le rendite devono essere aumentati di conseguenza. Questi fondi mancano per la costituzione di riserve e per applicare lo stesso tasso d'interesse ai capitali degli assicurati attivi. Ciò comporta una disparità di trattamento tra i

beneficiari di rendite e gli assicurati attivi e una penalizzazione unilaterale degli assicurati attivi. L'obiettivo deve essere quello di fare in modo che il relativo tasso d'interesse applicato ai capitali di risparmio corrisponda almeno al tasso d'interesse tecnico determinante per le rendite.

D'altro lato le aliquote di conversione utilizzate per calcolare le rendite devono essere adattate all'evoluzione dei parametri tecnici. Le aliquote di conversione devono essere ridotte, il che, in assenza di misure di accompagnamento, comporta rendite sensibilmente inferiori. Di conseguenza le prestazioni delle casse pensioni peggiorano di continuo.

II. Evoluzione e situazione odierna della Cassa pensioni dei Grigioni (CPGR)

1. Evoluzione

a) Finanziamento residuo

Nel 2000 il Gran Consiglio ha deciso un finanziamento residuo dell'allora Cassa cantonale pensioni dei Grigioni (CPG) tramite apporti di capitali da parte dei datori di lavoro obbligatoriamente affiliati. Nella revisione totale della legge sulla gestione finanziaria (LGF) del 18 giugno 2004, entrata in vigore il 1° gennaio 2005, sono state fissate a livello di legge le modalità del finanziamento residuo. I datori di lavoro obbligatoriamente affiliati sono stati obbligati a farsi carico proporzionalmente al massimo entro la fine del 2011 della copertura del disavanzo della CPG. In aggiunta al proprio disavanzo, il Cantone si è fatto carico anche dell'intera quota di partecipazione al disavanzo dei Servizi psichiatrici dei Grigioni e del Centro di formazione in campo sanitario e sociale, nonché di una parte della quota di partecipazione dei comuni per gli insegnanti e i forestali assicurati.

Dopo che tutti i datori di lavoro avevano versato le loro quote parti al disavanzo già nel primo anno dell'obbligo di legge o in singoli casi le avevano riconosciute sotto forma di mutuo nei confronti della CPG, il finanziamento residuo ha potuto essere concluso già nel 2005. Il finanziamento residuo si limitava alla copertura del disavanzo attuariale della CPG alla fine del 2004 e ammontava a 549 milioni di franchi (in aggiunta a una compensazione del rincaro integrato fino al 1974 ma non finanziato direttamente pari a 16 milioni di franchi). Così facendo è stato finanziato il grado di copertura del 100 per cento della CPG, ossia senza riserve di fluttuazione di valore. Inoltre anche l'evoluzione demografica non è stata considerata in misura sufficiente. La longevità è stata sottovalutata e di conseguenza i capitali di previdenza disponibili non erano sufficienti per far fronte alle rendite assicurate. Il necessario finanziamento a posteriori delle rendite è andato a carico della CPGR e degli assicurati attivi.

In aggiunta, nella legge sulla gestione finanziaria è stata inserita una garanzia statale limitata nel tempo. Per un periodo massimo di dieci anni il Cantone ha concesso alla CPG una garanzia di al massimo il 15 per cento del capitale di copertura per la costituzione di riserve di fluttuazione. La garanzia statale valida fino al massimo al 31 dicembre 2015 è stata trasferita nella legge sulla Cassa pensioni dei Grigioni a partire

dal 1° gennaio 2008. Con la revisione parziale del 23 aprile 2013 la garanzia statale è stata stralciata in anticipo e senza sostituzione con effetto al 31 dicembre 2013, dato che essendo una mera garanzia di prestazioni (o garanzia sussidiaria) di fatto era inefficace e avrebbe esplicato effetti solo nell'ipotesi teorica in cui la CPGR fosse stata insolvente (messaggio quaderno n. 14/2012–2013, pagine 901 seg.).

b) Autonomizzazione

Conformemente all'art. 40 cpv. 2 LGF del 18 giugno 2004 una volta avvenuto il finanziamento residuo il Gran Consiglio ha trasformato la CPG in un istituto autonomo di diritto pubblico con personalità giuridica propria. L'autonomizzazione è avvenuta con la revisione parziale della LCPG del 12 giugno 2007. Dal 1° gennaio 2008 la cassa è un istituto autonomo di diritto pubblico del Cantone. Nel 2014 essa ha cambiato nome in Cassa pensioni dei Grigioni. Contestualmente è stato attuato quanto richiesto dalla riforma della LPP: amministrazione paritetica della CPGR, competenze, secondo cui il legislatore determina il finanziamento e la Commissione amministrativa le prestazioni, nonché sistema della capitalizzazione integrale (messaggio quaderno n. 14/2012–2013).

2. Situazione attuale

La CPGR è l'istituto di previdenza di numerosi datori di lavoro di diritto pubblico nel Cantone dei Grigioni e dei rispettivi lavoratori. Tra i 148 datori di lavoro aderenti vi sono il Cantone dei Grigioni e i suoi istituti autonomi di diritto pubblico, circa due terzi dei comuni grigionesi, altri enti di diritto pubblico e datori di lavoro che svolgono prevalentemente compiti pubblici. Con oltre 12 000 assicurati attivi e beneficiari di rendite e un capitale di previdenza di 3,1 miliardi di franchi la CPGR è la più grande cassa pensioni dei Grigioni. A livello svizzero, per dimensioni essa rientra tra il primo 10 per cento di tutti gli enti previdenziali (valori a fine 2019).

Indicatori dal rapporto di gestione 2019 della CPGR

	2019	Anno precedente
Effettivi	Numero	Numero
Assicurati attivi	8'674	8'510
Beneficiari di rendite	3'512	3'439
Datori di lavoro affiliati	148	148
Capitali	in mio. CHF	in mio. CHF
Capitale di previdenza disponibile	3'072	2'793
Capitale di previdenza degli assicurati attivi	1'480	1'441
Capitale di previdenza dei beneficiari di rendite	1'191	1'161
Riserve tecniche	302	104
Riserva di fluttuazione	100	86
Grado di copertura	103,4 %	103,2 %
Allocazione delle attività		
Liquidità	3,8 %	4,5 %
Investimenti presso il datore di lavoro	4,2 %	2,9 %
Obbligazioni	29,4 %	31,2 %
Ipoteche	2,4 %	2,8 %
Azioni	29,6 %	26,2 %
Immobili CH	27,6 %	29,9 %
Immobili estero	0,0 %	0,0 %
Investimenti alternativi	3,0 %	2,5 %
Rendita degli investimenti patrimoniali	9,2 %	-0,8 %
Tassi d'interesse		
Tasso d'interesse su averi a risparmio	1,00 %	1,50 %
Tasso d'interesse tecnico	2,00 %	2,00 %
Spese amministrative	CHF	CHF
Spese amministrative generali per persona	118	126
di cui per assicurazione	72	74

3. Problematiche / necessità di agire per la CPGR

a) Le prestazioni non sono più competitive

Diverse parti in causa – ovvero assicurati, candidati a posti di lavoro, istituti autonomi di diritto pubblico (Banca Cantonale Grigione, Scuola universitaria professionale dei Grigioni, Servizi psichiatrici dei Grigioni), ma anche altri datori di lavoro – da diverso tempo e con sempre maggiore insistenza richiamano l'attenzione sul fatto che le prestazioni della CPGR non sono più competitive. L'attrattiva di una cassa pensioni dipende in primo luogo dalla pianificazione previdenziale e dalle prestazioni che essa propone ai suoi assicurati. Per tale ragione la CPGR ha un grande interesse a disporre di piani previdenziali moderni che tengano adeguatamente conto delle esigenze concrete degli assicurati e dei datori di lavoro. Attualmente la CPGR utilizza un piano previdenziale uniforme. Per vari datori di lavoro esso risulta essere insufficiente. Per via della loro attività, i circa 150 datori di lavoro affiliati operano su mercati del lavoro molto diversi tra loro. Un unico piano previdenziale non consente di proporre soluzioni adeguate e conformi al mercato per tutti i datori di lavoro.

b) Necessità di adeguare le basi attuariali

Vi è urgente necessità di intervenire sulle basi attuariali. Il tasso d'interesse tecnico per calcolare gli obblighi relativi alle rendite e l'aliquota di conversione per rendite di vecchiaia sono troppo alti e devono essere ridotti sensibilmente.

Un'aliquota di conversione regolamentare eccessiva comporta perdite sulle prestazioni pensionistiche, che devono essere finanziate tramite rendite dagli investimenti. L'aliquota di conversione corretta sotto il profilo attuariale corrisponde all'aliquota di conversione che non comporta perdite sulle prestazioni pensionistiche.

Con le basi attualmente applicate dalla CPGR (tasso d'interesse tecnico del 2 % e LPP 2015 con tavole periodiche) l'aliquota di conversione corretta sotto il profilo attuariale è del 5,10 %. Nel 2020 l'aliquota di conversione regolamentare ammonta al 6,11 %. Pertanto risulta una perdita sulle prestazioni pensionistiche 2020 del 19,80 % (= 6,11 % diviso 5,10 % meno 1) e dal 2024 del 7,65 % (= 5,49 % diviso 5,10 % meno 1). Tra le casse pensioni pubbliche della Svizzera orientale oggetto di confronto la CPGR si trova a sostenere le perdite più elevate sulle prestazioni pensionistiche.

c) Le prestazioni continuano a diminuire

Fino al 2005 l'aliquota di conversione della CPGR era del 7,2 %. Da allora è stato necessario procedere a continue riduzioni. Nel 2015 la Commissione amministrativa ha deciso l'ultima riduzione valevole per il periodo tra il 2017 e il 2024. In questo periodo l'aliquota di conversione regolamentare diminuisce in modo costante dal 6,55 % al 5,49 %. Per il 2020 vale ancora un'aliquota di conversione del 6,11 %.

Risulta evidente che questo percorso di riduzione dura troppo a lungo ed è insufficiente. I parametri realistici per la CPGR sono un tasso d'interesse tecnico dell'1,75 % con tavole generazionali (attualmente 2,0 % con tavole periodiche) e un'aliquota di conversione del 4,7 %.

Questi ulteriori adeguamenti indispensabili comporteranno una riduzione delle rendite future fino al 20 %. Nemmeno l'obiettivo di prestazione attuale, già non più conforme al mercato, potrà essere mantenuto, se i contributi di risparmio non verranno aumentati in misura sostanziale.

d) Penalizzazione degli assicurativi attivi

Le riduzioni del tasso d'interesse tecnico avvenute finora dal 4 % (fino al 2007) al 2 % (dal 31.12.2018) e dell'aliquota di conversione sono state finanziate quasi integralmente dalla CPGR. Le misure sono state sempre solo a carico degli assicurati attivi, dato che le rendite correnti sono garantite. Solo negli anni dal 2016 al 2018 ai capitali di risparmio degli assicurati attivi è stato applicato un tasso d'interesse cumulato del 3,8 %, mentre ai capitali previdenziali dei pensionati si è dovuto applicare un tasso d'interesse del 9,8 %. Al fine di rafforzare i capitali di copertura dei beneficiari di rendite, fino alla fine del 2019 la CPGR ha messo a disposizione apporti di capitale e accantonamenti pari a 270 milioni di franchi. Inoltre nel 2010 gli assicurati attivi hanno dovuto rinunciare all'applicazione degli interessi ai loro averi di vecchiaia, ragione per cui a loro mancano accrediti di interessi pari a 24 milioni di franchi.

Se la cassa pensioni presenta una copertura insufficiente e deve essere risanata, le conseguenze sotto forma di contributi supplementari o riduzioni delle prestazioni future (tassi d'interesse ridotti) per gli assicurati attivi e per i datori di lavoro saranno notevoli. Il fattore di rischio vero e proprio è costituito dalla quota degli obblighi relativi alle rendite. Perché le rendite correnti devono sempre essere cofinanziate. Quanto maggiore è la loro quota, tanto inferiore in ultima analisi è l'effetto di una misura di risanamento.

Nella sua ultima perizia attuariale (riferita allo stato al 31.12.2018) l'esperta per la previdenza professionale ha valutato come segue la capacità di risanamento della CPGR:

"Nel complesso la capacità di risanamento della CPGR va valutata in termini critici, dato che per un risanamento sono necessari ingenti mezzi finanziari degli assicurati attivi e dei datori di lavoro."

e) Urgente necessità di agire

Tra gli assicurati della CPGR vi è una folta rappresentanza della generazione dei "baby-boomer". Al 31 dicembre 2019 il 42 per cento degli assicurati attivi aveva 50 anni o più. Sugli assicurati attivi da 55 anni in su (27 %) ricade il 54 per cento degli averi di vecchiaia. Nei prossimi anni molte persone andranno in pensione. Se numerosi assicurati che presentano elevati averi a risparmio vanno in pensione con un'aliquota di conversione eccessivamente elevata, ne risultano elevate perdite sulle prestazioni pensionistiche che devono essere compensate dai restanti assicurati at-

tivi. Dato che per quanto possibile occorre evitare perdite sulle prestazioni pensionistiche, occorre agire in tempi rapidi e in maniera sistematica. I parametri tecnici devono essere adattati alle condizioni reali. Così facendo le prestazioni della CPGR diminuiranno considerevolmente.

Se si intende ripristinare la competitività del piano previdenziale della CPGR e delle sue prestazioni, sono necessari contributi di risparmio sensibilmente più elevati rispetto a oggi.

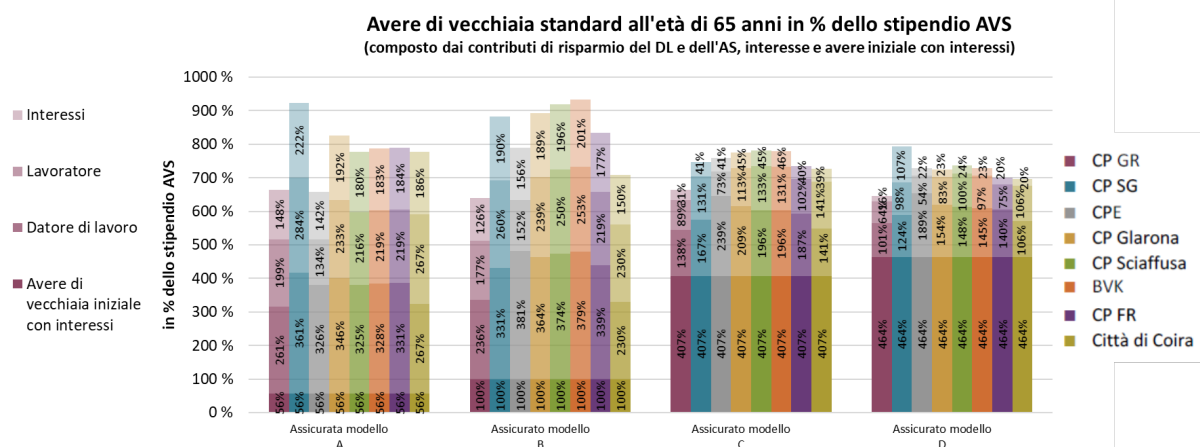
III. Confronto con altri istituti di previdenza (benchmark)

1. Confronto tra le prestazioni

Nel 2019 la CPGR ha svolto un'analisi di benchmark di ampia portata con casse pensioni pubbliche paragonabili. Su incarico della CPGR gli esperti della Allvisa AG hanno confrontato il finanziamento e le prestazioni degli istituti di previdenza seguenti:

- Cassa pensioni della Ferrovia Retica (CP FR)
- Cassa pensioni della città di Coira
- Cassa pensioni di Glarona
- Cassa pensioni di San Gallo
- Cassa pensioni di Sciaffusa
- CPE Fondazione di Previdenza Energia (cassa pensioni di numerose centrali partner)
- BVK previdenza per il personale del Cantone di Zurigo

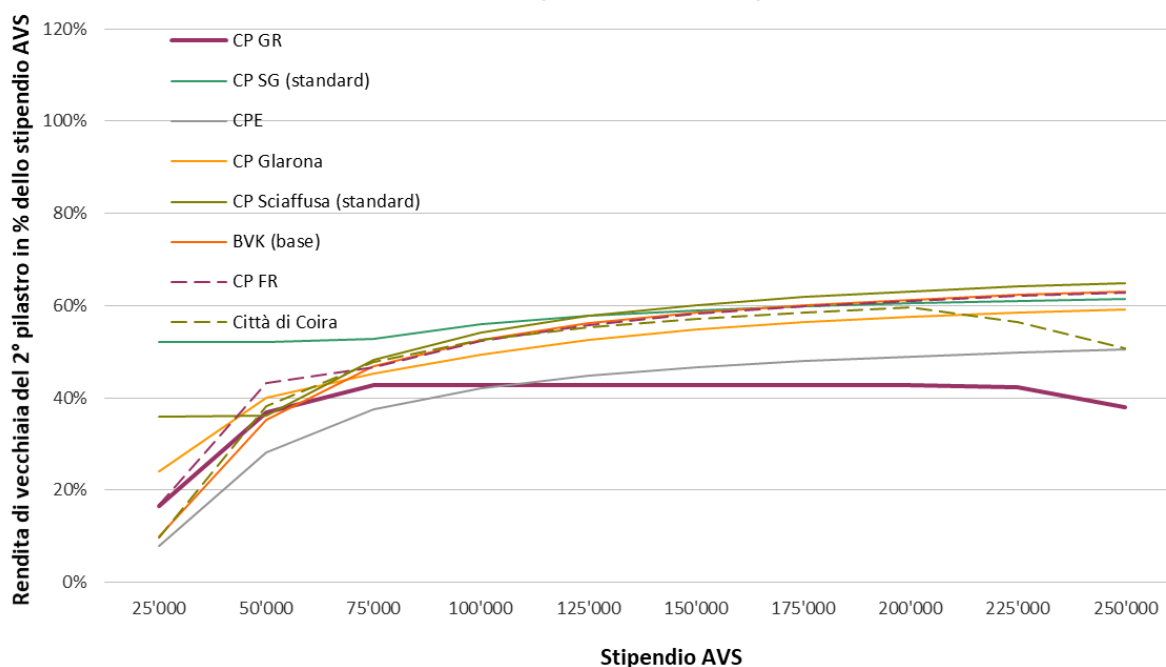
Dall'analisi di benchmark è emerso che riguardo a numerose componenti delle prestazioni la CPGR è il fanalino di coda: prestazioni di risparmio, prestazioni di rischio, attrattiva per persone occupate a tempo parziale, flessibilità. Dal confronto del finanziamento è emerso che a livello percentuale la CPGR presenta i contributi di risparmio più bassi. Già nel 2018 da un altro confronto tra 20 casse pensioni cantonali è emerso che la CPGR alla fine della vita professionale presenta gli accrediti cumulati di risparmio più bassi e l'obiettivo di prestazione più basso. A tale riguardo occorre tenere presente che dal 2016 presso la CPGR il processo di risparmio inizia a 20 anni e che quindi dura 5 anni più a lungo rispetto a molte altre casse pensioni.



Fonte: Allvisa AG, Zurigo

I grafici seguenti mostrano gli obiettivi di prestazione teorici della CPGR rispetto a quelli di altre casse pensioni oggetto dell'analisi di benchmark. Per confrontare l'obiettivo di prestazione teorico si è tenuto conto di una piena durata contributiva per l'intera vita professionale (età 25-65 anni, presso la CPGR a partire dall'età di 20 anni), senza nessuna lacuna contributiva o con una lacuna pienamente riscattata, interesse del 2 %.

Obiettivo di prestazione 2° pilastro



Fonte: Allvisa AG, Zurigo

	CP GR	CP Glarona		CP città di Coira	CP FR
	Standard	Standard	Plus	Standard	Standard
Riscatto max.	1041%	1398%	1570%	1218%	1367%
Obiettivo di prestazione stipendio AVS 65'000					
5,49%	38%	51%	57%	44%	50%
5,20% / 5,10%	36%	48%	54%	42%	47%
4,70%	32%	44%	49%	38%	43%
Obiettivo di prestazione stipendio AVS 90'000					
5,49%	41%	56%	62%	48%	54%
5,20% / 5,10%*	39%	53%	59%	46%	51%
4,70%	35%	48%	53%	41%	46%
Obiettivo di prestazione stipendio AVS 130'000					
5,49%	46%	62%	70%	54%	61%
5,20% / 5,10%*	44%	59%	66%	51%	57%
4,70%	40%	53%	60%	46%	52%
Obiettivo di prestazione stipendio AVS 150'000					
5,49%	48%	64%	72%	56%	63%
5,20% / 5,10%*	45%	61%	68%	53%	59%
4,70%	41%	55%	62%	48%	54%

Riduzione dell'aliquota di conversione: prestazioni di vecchiaia diminuiscono

Confronto di benchmark: la CP GR offre prestazioni nettamente inferiori rispetto alle casse prese a confronto

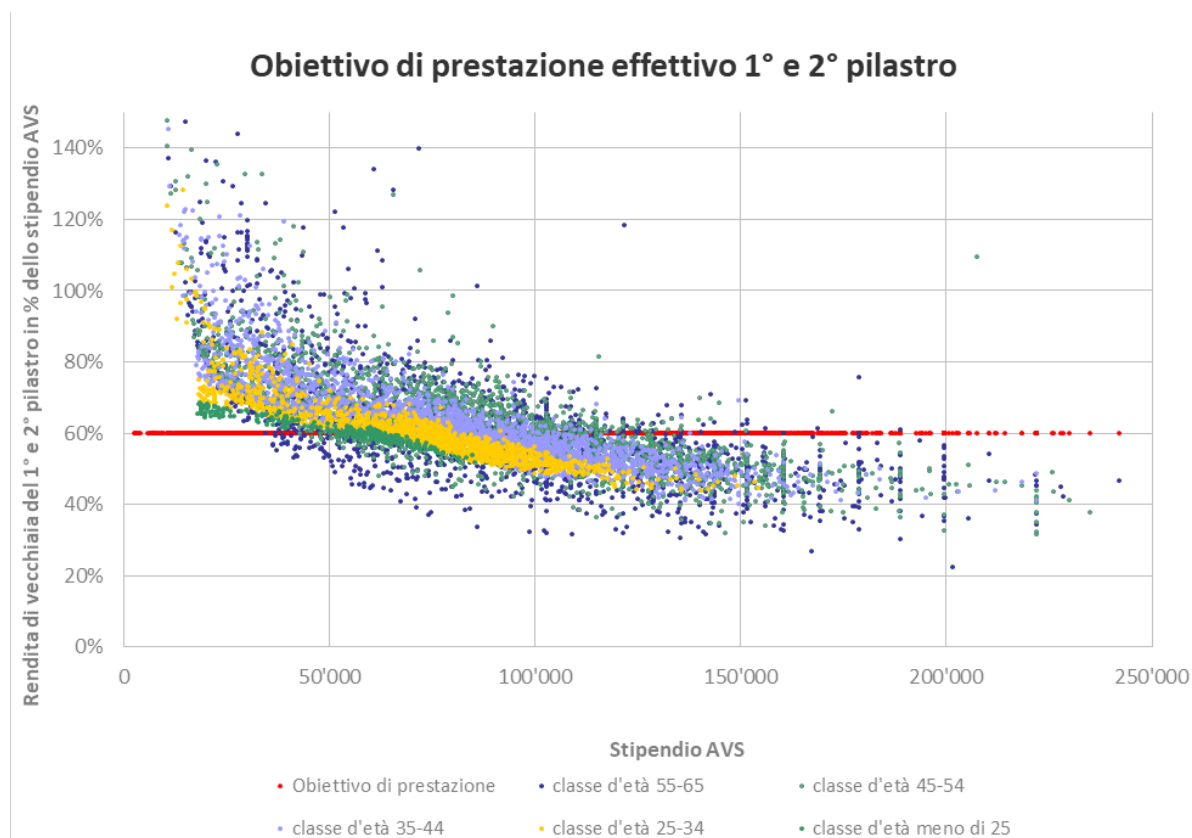
*attualmente la CP FR presenta un'AC del 5,10%.

Fonte: Allvisa AG, Zurigo

Gli svantaggi rispetto alle casse pensioni prese a paragone si manifestano in misura maggiore per i redditi bassi e per quelli alti. Per quanto riguarda i redditi bassi, il livello elevato della deduzione di coordinamento minima comporta un reddito assicurato basso. Ciò riguarda i collaboratori delle classi di stipendio basse, ma anche il personale impiegato a tempo parziale. Per quanto riguarda le classi di stipendio superiori, la deduzione di coordinamento pari al 25 per cento e non limitata nel suo importo fa sì che una parte considerevole del reddito non sia assicurata.

L'obiettivo di prestazione basato sul modello (teorico, secondo regolamento) e l'obiettivo di prestazione effettivo (secondo avere a risparmio degli assicurati) della CPGR non sono conformi al mercato. L'obiettivo di prestazione teoricamente raggiungibile si basa su una carriera professionale trascorsa per intero versando gli importi dovuti nella stessa cassa e sul pieno sfruttamento della possibilità di effettuare versamenti facoltativi. L'aumento del limite per versamenti facoltativi è stato introdotto in occasione della riduzione del tasso di conversione con effetto al 1° gennaio 2016 per dare la possibilità agli assicurati di compensare le riduzioni delle prestazioni che li riguardano effettuando versamenti facoltativi superiori. Dall'analisi dell'effettivo degli assicurati è ora emerso che questo effetto auspicato non si è manifestato. La maggioranza degli assicurati non ha proceduto a un pieno riscatto. Sovente gli assicurati raggiungono soltanto il 75 % della rendita di vecchiaia dal secondo pilastro che potrebbero teoricamente ottenere in base al regolamento.

Il grafico seguente mostra l'obiettivo di prestazione raggiunto realmente da parte dell'effettivo degli assicurati della CPGR. La nuvola dimostra chiaramente che, per via del riscatto solo parziale, molti assicurati non raggiungono l'obiettivo di prestazione auspicato per il 1° e il 2° pilastro (60 % dell'ultimo stipendio = linea rossa).



2. Misure di altre casse pensioni

Cassa pensioni della città di Coira

Nel 2017 la CP della città di Coira ha ridotto la propria aliquota di conversione in un unico passo dal 6,1 % al 5,2 %. Quale misura di compensazione la CP ha accreditato a titolo di compensazione a tutti gli assicurati di più di 25 anni un importo compreso tra il 12,12 % e il 17,31 % del loro avere di vecchiaia rettificato. In occasione della votazione popolare del 25 settembre 2016 gli aventi diritto di voto della città di Coira hanno approvato a tale scopo un importo pari complessivamente a 4,25 milioni di franchi e hanno acconsentito a un aumento dei contributi di risparmio (costi supplementari ricorrenti per la città di Coira quale datore di lavoro pari a 0,62 milioni di franchi).

Cassa pensioni della Ferrovia retica

La CP FR ha ridotto in diversi passi il tasso di conversione, passando dal 7,1 % nel 2010 al 5,1 % nel 2021. Al fine di attenuare gli effetti della riduzione dei tassi di conversione, tra il 2012 e il 2021 la FR ha effettuato conferimenti del datore di lavoro nella propria CP per oltre 23 milioni di franchi. Con effetto al 1° gennaio 2013 la CP FR ha deciso un aumento dei contributi di risparmio pari in media a 1,8 punti percentuali. Datore di lavoro e dipendente mantengono la ripartizione attuale dei contributi tra datore di lavoro e assicurato in rapporto di 61 % contro 39 %. Con effetto al 1° gennaio 2017 vi è stato un ulteriore aumento di circa 1,5 punti percentuali (a seconda della classe d'età).

La CP FR ha ridotto il tasso d'interesse tecnico all'1,25 % con effetto al 31 dicembre 2019 e ha costituito accantonamenti per poter adeguare le aliquote di conversione ai valori corretti sotto il profilo attuariale a partire dal 2022. Prossimamente il consiglio di fondazione elaborerà una strategia equilibrata.

Cassa pensioni di Glarona

A partire dal 2021 la cassa pensioni di Glarona ridurrà l'aliquota di conversione dal 5,9 % al 5,2 % in cinque passi annuali. A titolo di compensazione dell'obiettivo di prestazione essa aumenterà i contributi di risparmio in misura compresa tra il 2,0 e il 2,5 %. Si aggiungono ulteriori misure di accompagnamento quali la rendita calcolata secondo i diritti acquisiti e la garanzia della rendita dell'anno precedente.

3. Conclusione provvisoria

È urgente e necessario adeguare il modello previdenziale attuale. La situazione che vede i dipendenti del Cantone, degli istituti autonomi, dei Comuni e degli altri datori di lavoro pubblici affiliati alla CPGR beneficiare di una soluzione previdenziale peggiore rispetto ai dipendenti di datori di lavoro paragonabili dell'ente pubblico quali ad esempio della FR, della città di Coira o delle amministrazioni dei Cantoni limitrofi non è soddisfacente e sta diventando sempre più problematica anche per i datori di lavoro affiliati.

Per il Cantone si tratta di mantenere l'attrattiva quale datore di lavoro e di ripristinarla con riguardo a determinate categorie di personale, al fine di poter reclutare e conservare i collaboratori qualificati di cui necessita. In considerazione di una generazione numerosa di collaboratori anziani e dei corrispondenti pensionamenti, nei prossimi anni sarà necessario rioccupare molte posizioni. Vista l'evoluzione demografica e la mancanza di specialisti, a volte sarà determinante il fatto che il Cantone offre condizioni di impiego conformi al mercato. Anche la soluzione previdenziale si inserisce in questo contesto.

Per quanto riguarda gli istituti autonomi di diritto pubblico, in particolare la Scuola universitaria professionale dei Grigioni e i Servizi psichiatrici dei Grigioni, risulta molto evidente già oggi che nel reclutamento degli specialisti di alto livello di cui hanno bisogno, essi non sono più competitivi nel rispettivo settore del mercato del lavoro.

IV. Obiettivi, strategia e misure della CPGR

La CPGR è un istituto indipendente di diritto pubblico del Cantone. La sua Commissione amministrativa è responsabile e competente per la determinazione delle prestazioni e la stabilità finanziaria della CPGR. La competenza del legislatore si limita al finanziamento e alla determinazione del processo di risparmio. Per questa ragione la Commissione amministrativa ha analizzato a fondo la situazione della CPGR e ha definito una possibile strategia di attuazione.

1. Obiettivi

Obiettivo 1: mantenere le prestazioni di vecchiaia attuali

Il mantenimento delle prestazioni di vecchiaia attuali rappresenta l'obiettivo minimo. Per fare questo occorre aumentare i contributi di risparmio futuri (= compensazione per il futuro). In caso di riduzione dell'aliquota di conversione più rapida di quanto già previsto, per una generazione di transizione occorrerà aumentare adeguatamente l'avere a risparmio affinché sia possibile ammortizzare le riduzioni delle prestazioni. Adeguare i parametri attuariali e definire una soluzione transitoria sono attività di competenza della Commissione amministrativa, la quale ha intenzione di adottare le decisioni necessarie entro la fine del 2020.

Obiettivo 2: modello previdenziale ottimizzato

Per poter raggiungere un obiettivo di prestazione conforme al mercato, come ad esempio quello delle casse pensioni della FR, della città di Coira o del Cantone di Glarona, occorre ottimizzare il modello previdenziale. Ciò richiede contributi di risparmio superiori. In conclusione è possibile migliorare le condizioni di impiego e quindi conservare e accrescere l'attrattiva del datore di lavoro. L'organizzazione del modello previdenziale e l'emanazione dei necessari regolamenti rientra nella competenza della commissione amministrativa della CPGR.

Obiettivo 3: garantire stabilità, flessibilità ed evitare una redistribuzione

In conformità alla decisione della commissione amministrativa, la CPGR sarà trasferita da un istituto comune a un istituto collettivo. In tal modo la CPGR modifica la propria forma amministrativa, conserva però la forma giuridica dell'istituto autonomo di diritto pubblico.

Le possibilità offerte da un istituto collettivo sono intese ad agevolare la creazione di una base sana per gli assicurati attivi nonché per i pensionati. A tale scopo è previsto il trasferimento dei pensionati esistenti in un istituto di previdenza separato. In questo modo si intende migliorare le possibilità di risanamento del futuro istituto di previdenza degli assicurati attivi e creare una soluzione equa senza redistribuzione. Inoltre il modello dell'istituto collettivo è orientato al futuro, conforme al mercato e offre possibilità individuali a tutti i gruppi interessati (Amministrazione cantonale, comuni, insegnanti, istituti del Cantone). È possibile evitare che datori di lavoro lascino la cassa e sfruttare sinergie (ad es. mediante l'affiliazione di aziende affini al Cantone). A lungo termine si apre la possibilità per nuove adesioni interessanti.

2. Strategia

Il 20 marzo 2020 la commissione amministrativa della CPGR ha deciso i tre orientamenti operativi strategici seguenti:

- misure per la stabilizzazione e l'esistenza futura della cassa
- attuazione di un nuovo modello previdenziale con un obiettivo di prestazione adeguato al mercato
- creazione di una nuova struttura orientata al futuro (istituto collettivo)

3. misure per la stabilizzazione e l'esistenza futura della cassa

I parametri attuariali vengono adeguati come segue:

- passaggio da tavole periodiche a tavole generazionali con effetto al 31 dicembre 2021
- riduzione del tasso d'interesse tecnico dal 2 % all'1,75 % con effetto al 31 dicembre 2021 (calcolato sulla base quale istituto comune)
- riduzione dell'aliquota di conversione dal 5,89 % al 4,7 % (65 anni) con effetto al 1° gennaio 2022

Questo adeguamento dei parametri attuariali è indispensabile, a prescindere dal fatto se l'attenzione venga focalizzata sui contributi o sulle prestazioni. Esso include il passaggio da tavole periodiche a tavole generazionali e la riduzione del tasso d'interesse tecnico dal 2 % all'1,75 %. Di conseguenza l'aliquota di conversione deve essere ridotta al 4,7 % affinché sia corretta sotto il profilo attuariale. Con questa decisione la commissione amministrativa quale organo supremo adempie il compito e si assume la responsabilità a essa conferiti dalla legge. Essa deve provvedere alla stabilità finanziaria dell'istituto di previdenza nonché alla concordanza a medio e lungo termine tra l'investimento patrimoniale e gli impegni (art. 51a cpv. 2 lett. n LPP).

Secondo i calcoli effettuati dagli esperti interpellati, l'attuazione della misura comporta un'importante riduzione delle prestazioni, con una rendita di vecchiaia che può risultare inferiore fino al 20 per cento. Inoltre gli assicurati attivi devono partecipare al

finanziamento successivo per i pensionati. Nonostante le rilevanti conseguenze, i datori di lavoro non possono essere obbligati ad attuare misure di compensazione. Solo in caso di risanamento completo i datori di lavoro sono tenuti per legge a farsi carico almeno della metà dei contributi di risanamento.

4. Nuovo modello previdenziale con obiettivo di prestazione conforme al mercato

Si intende compensare la forte riduzione delle prestazioni provocata dall'abbassamento dell'aliquota di conversione attraverso un nuovo modello previdenziale. Quest'ultimo si conforma al livello delle prestazioni di datori di lavoro paragonabili (Cantoni della Svizzera orientale, FR o città di Coira) e dovrebbe prevedere un obiettivo di prestazione conforme al mercato. L'obiettivo è che il Cantone, i suoi istituti e altri datori di lavoro affiliati possano offrire una soluzione previdenziale competitiva nel rispettivo settore del mercato del lavoro. Non si tratta di una soluzione di lusso, bensì di un modello previdenziale competitivo. In particolare gli istituti cantonali hanno necessità di disporre di una soluzione previdenziale conforme al mercato per poter reclutare i propri specialisti.

5. Nuova struttura orientata al futuro (istituto collettivo)

Oltre ai parametri attuariali corretti e a un modello previdenziale conforme al mercato è necessaria anche una struttura orientata al futuro. Quest'ultima dovrebbe favorire la stabilità, permettere di evitare ridistribuzioni e per quanto possibile essere flessibile. Con il cambiamento della forma amministrativa da un istituto comune a un istituto collettivo si intende tenere conto di tali requisiti.

La forma di istituto collettivo permette di riunire i pensionati esistenti in un istituto di previdenza e di garantire le rendite in corso. Allo stesso modo è possibile riunire gli assicurati attivi di tutti i datori di lavoro affiliati in un istituto di previdenza separato. Gli assicurati attivi non devono più sostenere il rischio delle pensioni già garantite. Sarebbe possibile impedire una ridistribuzione dagli assicurati attivi ai beneficiari di rendite, il che risulta essere urgentemente necessario.

All'inizio non sono previsti ulteriori istituti di previdenza. Esiste però la possibilità di creare nuovi piani o nuovi istituti di previdenza.

6. Punto centrale di sviluppo "attrattiva del datore di lavoro"

Nel programma di Governo 2021-2024 il Governo ha inserito un punto centrale di sviluppo intitolato "datore di lavoro attrattivo" (PCSv 1.2, messaggio quaderno n. 8 / 2019-2020, pagina 439).

Quale datore di lavoro attrattivo, l'Amministrazione cantonale deve offrire ai propri collaboratori condizioni di lavoro e di impiego all'avanguardia con prestazioni sala-

riali, sociali e benefici accessori competitivi. Affinché il Cantone dei Grigioni possa reclutare e conservare collaboratori a sufficienza, in particolare a livello specialistico e dirigenziale, occorre adeguare le condizioni di lavoro e di impiego alle esigenze attuali. Una parte del punto centrale di sviluppo riguarda le prestazioni previdenziali del Cantone quale datore di lavoro. Sono però direttamente interessati anche gli istituti autonomi di diritto pubblico del Cantone, ai quali si applicano la legge sul personale e la legge sulla Cassa pensioni dei Grigioni e i quali nel rispettivo settore del mercato del lavoro sono esposti alla forte concorrenza di istituzioni analoghe situate in altri Cantoni o nei Paesi confinanti.

Al giorno d'oggi i collaboratori considerano e valutano in misura crescente le condizioni di lavoro e di impiego quale "pacchetto globale". Si intende perciò ampliare le possibilità di rendere flessibile e individuale la previdenza professionale degli assicurati presso la CPGR e migliorare le prestazioni assicurative, in particolare per le persone impiegate a tempo parziale e per i quadri, dato che le prestazioni della CPGR risultano in parte inferiori alla media rispetto ad altre casse pensioni.

7. Maggiore attrattiva dei comuni affiliati quali datori di lavoro

Anche oltre due terzi dei comuni grigionesi nonché altri enti di diritto pubblico fanno parte dei datori di lavoro affiliati alla CPGR. Al pari del Cantone e dei suoi istituti autonomi di diritto pubblico, sul mercato del lavoro essi si trovano a competere con altri datori di lavoro. Poiché si prevede che nei prossimi anni il reclutamento di specialisti si farà più difficile, una soluzione previdenziale conforme al mercato è di crescente importanza per i datori di lavoro. I miglioramenti cui si mira rientrano anche nell'interesse dei comuni e degli enti affiliati alla CPGR nonché di tutti i loro collaboratori attivi assicurati presso la CPGR. Sovente i dipendenti comunali assicurati presso la CPGR presentano condizioni di impiego molto diverse, ad es. insegnanti a tempo parziale o quadri come il segretario comunale o il responsabile dell'amministrazione. In particolare la riduzione prevista e la limitazione della deduzione di coordinamento viene incontro anche a impieghi a tempo parziale e a quadri nei comuni affiliati.

La forma amministrativa dell'istituto collettivo e i piani opzionali permettono di aumentare in misura importante la flessibilità, ciò che permette di proporre soluzioni adeguate anche ai comuni affiliati e ai loro collaboratori.

Rientra inoltre nell'interesse di tutti che l'attuale redistribuzione dagli assicurati attivi ai pensionati venga evitata.

8. Finanziamento

La LPP prescrive che per la loro cassa pensioni gli enti di diritto pubblico possano disciplinare le prestazioni oppure il finanziamento (art. 50 cpv. 2 LPP).

Il Cantone dei Grigioni ha deciso di disciplinare il finanziamento per legge. Il legislatore ha stabilito l'ammontare dei contributi di risparmio ricorrenti (art. 8 LCPG). Un aumento dei contributi di risparmio richiede un adeguamento della legge.

Le prestazioni assicurative vengono stabilite dalla Commissione amministrativa (art. 9 LCPG). "Le prestazioni devono conformarsi ai mezzi a disposizione. Se questi non sono più sufficienti, occorre adeguare le prestazioni ai mezzi a disposizione oppure chiedere al Gran Consiglio un aumento dei contributi di risparmio" (messaggio quaderno n. 14 / 2012-2013, pagina 903).

Dal confronto con altre casse pensioni è emerso che già oggi sia l'obiettivo di prestazione teorico sia quello effettivo non sono conformi al mercato. L'adeguamento necessario delle basi tecniche farà aumentare ulteriormente questa lacuna. Inoltre le prestazioni sono già state ridotte in passato con l'abbassamento sostanziale dell'aliquota di conversione e impiegando in misura considerevole mezzi liberamente disponibili per il finanziamento di obblighi relativi a rendite. Se il Cantone intende rimanere un datore di lavoro competitivo, le prestazioni non possono essere ridotte ulteriormente. Per tale ragione si deve chiedere al legislatore di alzare i contributi di risparmio.

Il finanziamento residuo della CPGR nel 2005 si è limitato alla copertura del disavanzo dell'epoca e non conteneva riserve di fluttuazione di valore. Queste non hanno potuto essere costituite come previsto entro il termine prospettato di 10 anni per il quale era stata ancorata nella legge una garanzia statale limitata nel tempo. Da un lato perché a partire dal 2008 la crisi finanziaria ed economica ha portato a una sottocopertura della cassa (grado di copertura 31.12.2008: 92,8 %). D'altro lato perché da allora è stato necessario a più riprese finanziare a posteriori i capitali previdenziali dei pensionati (riduzioni del tasso d'interesse tecnico), ciò che a sua volta è andato a gravare sul grado di copertura.

Il legislatore ha aumentato solo in modo marginale i contributi di risparmio con effetto al 2015. Stando all'analisi di benchmark, sono i più bassi di tutti i datori di lavoro considerati. Questa situazione di partenza fa sì che la necessità di adeguamento con riguardo ai contributi di risparmio sia notevole.

Per creare un obiettivo di prestazione conforme al mercato sono necessari contributi di risparmio sensibilmente più elevati in termini percentuali. Secondo la proposta i contributi saranno prelevati anche in futuro a partire dai 20 anni e aumentano fino all'età di 50 anni. Per gli assicurati tra 50 e 65 anni è prevista un'aliquota di contribuzione unitaria.

Contrariamente ai contributi di risparmio, i contributi di rischio potranno essere ridotti probabilmente di 1,5 punti percentuali dall'attuale 4 % (a partire dai 25 anni) rispettivamente dall'attuale 2,5 % (20 - 25 anni) e trasferiti nei contributi di risparmio. In questo modo sarà possibile compensare una parte dei costi per il necessario aumento dei contributi di risparmio.

A seguito della proposta di deduzione di coordinamento ponderata con il grado di occupazione che rimane pari al 25 per cento del salario AVS, aumenta lo stipendio assicurato per gli impiegati a tempo parziale. Venendo meno l'importo minimo per i contributi (fr. 17 775.–) aumenta lo stipendio assicurato per i redditi bassi. Con la limitazione della deduzione di coordinamento massima (fr. 28 440.–) viene aumentato lo stipendio assicurato per le classi di stipendio superiori. Secondo i calcoli degli esperti, la massa salariale assicurata salirà da 531 milioni di franchi a 563 milioni di

franchi, ossia di circa il 6 % (massa salariale calcolata sull'effettivo degli assicurati attivi e dei beneficiari di rendite di invalidità temporanee della cassa pensioni al 31 dicembre 2019). In fin dei conti la massa salariale superiore comporta contributi di risparmio superiori.

Per attuare il modello previdenziale conforme al mercato sono necessari complessivamente maggiori contributi di risparmio pari a 48,5 milioni di franchi all'anno. Di questi, secondo il previsto piano di risparmio standard 25,8 milioni di franchi saranno a carico dei datori di lavoro e 22,7 milioni di franchi saranno a carico dei lavoratori. Il rapporto di contribuzione passa dagli attuali 57 % contro 43 % a 56 % contro 44 %. Al netto dei premi di rischio trasferiti (8,4 mio. di franchi) rimangono spese supplementari pari a 21,0 milioni di franchi per i datori di lavoro e a 19,0 milioni di franchi per i lavoratori.

Per quanto riguarda il Cantone quale datore di lavoro, i contributi di risparmio superiori al netto dei premi di rischio inferiori (2,0 milioni di franchi) ammontano a 8,9 milioni di franchi all'anno. L'aumento dei contributi di risparmio rappresenta un onere importante a carico sia dei lavoratori, sia dei datori di lavoro. Essi si fanno carico di costi supplementari netti pari a 8,0 milioni di franchi. I contributi di risparmio più elevati comportano una riduzione dei salari netti e dunque del reddito disponibile. I lavoratori quindi danno il loro contributo per garantire che le loro rendite siano adeguate.

Classe d'età	Costi supplementari AS	Costi supplementari DL	Rischio AS	Rischio DL	Totale	Costi netti AS	Costi netti DL
meno di 25	254'000	254'000	-58'000	-58'000	-117'000	196'000	196'000
25 - 34	2'021'000	2'021'000	-561'000	-561'000	-1'122'000	1'460'000	1'460'000
35 - 44	4'122'000	4'159'000	-878'000	-944'000	-1'822'000	3'244'000	3'215'000
45 - 54	7'876'000	10'334'000	-1'097'000	-1'473'000	-2'570'000	6'779'000	8'861'000
55 e oltre	8'444'000	9'025'000	-1'080'000	-1'716'000	-2'796'000	7'364'000	7'309'000
Totale	22'717'000	25'793'000	-3'675'000	-4'752'000	-8'427'000	19'043'000	21'040'000

Fonte: Allvisa AG, Zurigo

V. Spiegazioni relative alle singole disposizioni

Art. 5: Principi

Conformemente all'art. 5 cpv. 2 LCPG viene erogata una rendita temporanea per superstiti determinata in percentuale dello stipendio assicurato (= primato delle prestazioni). La rendita per superstiti ammonta al 60 % della rendita d'invalidità assicurata, la quale a sua volta corrisponde al 60 % dello stipendio assicurato. La rendita per superstiti ammonta quindi al 36 % dello stipendio assicurato.

Dopo che la persona assicurata defunta avrebbe compiuto 65 anni, la rendita per superstiti viene convertita secondo l'avere di vecchiaia accumulato e stabilita ex novo (= primato dei contributi). Questa soluzione combinata è nota con il concetto di doppio primato.

In pratica questa soluzione fa sì che per i superstiti risulti una riduzione della rendita in parte molto importante nel momento in cui la persona assicurata defunta avrebbe raggiunto l'età di pensionamento. Questa riduzione si verifica talvolta molti anni dopo

il decesso della persona assicurata. Per gli interessati è difficilmente comprensibile. Inoltre il controllo e l'attuazione sono onerosi per l'amministrazione.

La nuova soluzione prevede perciò una rendita per il coniuge/partner vita natural durante, la quale non viene più modificata al momento in cui la persona assicurata avrebbe raggiunto l'età di pensionamento. Nel caso delle rendite per superstiti, quale novità vale il primato delle prestazioni. Il doppio primato vale solo in caso di rendite di invalidità.

Inoltre al momento del raggiungimento dell'età di pensionamento la persona che percepisce la rendita di invalidità deve avere la possibilità di scegliere se ritirare il capitale o percepire una rendita. Lo stesso deve valere per i superstiti dopo il decesso della persona assicurata.

Art. 6: Datori di lavoro affiliati

Nella prassi la formulazione attuale dell'art. 6 cpv. 2 LCPG "sono considerati affiliati a titolo facoltativo" conduce a interpretazioni differenti. In caso di affiliazioni la LPP prevede contratti d'affiliazione. In qualità di negozio giuridico tra due parti, un contratto presuppone per definizione il consenso e la volontà, ragione per cui il carattere facoltativo è sottinteso.

La Banca Cantonale Grigione, i comuni, le corporazioni di comuni e altre istituzioni che svolgono prevalentemente compiti di carattere pubblico devono poter essere affiliati per contratto. La nuova formulazione riunisce inoltre i capoversi 2 e 3.

Non si intende modificare materialmente la cerchia dei datori di lavoro affiliati.

La Commissione amministrativa stabilisce quali lavoratori vengono assicurati. Una formulazione positiva è più facilmente comprensibile rispetto a una formulazione negativa. La determinazione della cerchia di assicurati rientra tra i compiti non delegabili e irrevocabili dell'organo supremo.

Art. 7: Definizione di stipendio assicurato / adeguamento della deduzione di coordinamento

Il limite di importo della deduzione di coordinamento pari ad almeno il 125 per cento della rendita semplice minima di vecchiaia AVS annua (attualmente 17 775 franchi) viene meno.

In tal modo per gli stipendi AVS fino a 71 100 franchi (per un impiego a tempo pieno) aumenta lo stipendio assicurato. Gli assicurati con stipendi più bassi, tra cui vi sono molte persone impiegate a tempo parziale e molte donne, ottengono una maggiore sicurezza sociale contro l'età e il rischio di invalidità. Anche il Consiglio federale nella sua proposta di riforma della LPP propone una riduzione della deduzione di coordinamento.

La deduzione di coordinamento rimane al 25 per cento dello stipendio AVS, il suo importo viene però limitato alla rendita di vecchiaia AVS massima (attualmente 28 440 franchi). Ciò impedisce che per i redditi superiori una quota importante dello

stipendio risulti non assicurata, fatto che finora ha costituito un importante svantaggio competitivo per i quadri.

Per gli stipendi AVS compresi tra 71 100 franchi e 113 760 franchi per un impiego a tempo pieno lo stipendio assicurato non cambia. In questa fascia di stipendio la deduzione di coordinamento del 25 per cento rimane invariata, non essendo interessata dalla decadenza dell'importo minimo e dalla limitazione dell'importo massimo.

La ponderazione della deduzione di coordinamento con il grado di impiego aumenta l'attrattiva degli impieghi a tempo parziale e migliora la situazione assicurativa anche in caso di più impieghi. La deduzione di coordinamento variabile è un elemento imperativo nel mondo del lavoro odierno e viene applicata già da molte casse pensioni.

Finora la CPGR non ha stabilito lo stipendio minimo assicurabile. Ciò fa sì che gli stipendi più bassi debbano essere assicurati e gestiti con un considerevole onere amministrativo. Il loro potenziale di formazione di capitale è scarso ed essi generano uno scarso avere di vecchiaia, che di solito non raggiunge la rendita minima pari a 100 franchi e viene erogato sotto forma di liquidazione in capitale. Quale novità deve valere la soglia minima d'entrata prevista dalla LPP (attualmente 21 330 franchi). Questa soluzione corrisponde a quelle adottate dalle casse pensioni della FR e della città di Coira.

Quale vantaggio per i beneficiari di stipendi esclusi dall'assicurazione risulta uno stipendio netto superiore, dato che vengono meno i contributi di risparmio e di rischio.

Lo stipendio massimo assicurabile corrisponde allo stipendio annuo massimo secondo la scala cantonale degli stipendi, al netto della deduzione di coordinamento. A seguito della limitazione della deduzione di coordinamento a un massimo di 28 440 franchi, lo stipendio assicurabile massimo sale da 166 520 franchi a 193 587 franchi.

Art. 8: Contributi

La tabella seguente presenta un quadro dei contributi di risparmio complessivi (datori di lavoro e lavoratori) secondo il diritto vigente e dei nuovi contributi di risparmio. Il contributo del datore di lavoro deve essere almeno uguale a quello complessivo dei suoi lavoratori (art. 66 cpv. 1 LPP). Nella legge cantonale questa ripartizione viene ripetuta (art. 8 cpv. 3 LCPG). Ciascun datore di lavoro determina in autonomia la ripartizione effettiva dei contributi di risparmio tra datore di lavoro e lavoratore in conformità alle prescrizioni di legge.

Età	Contributi di risparmio attuali	Contributi di risparmio nuovi
20–24	7,0	12,0
25–29	9,0	14,0
30–34	11,0	16,0
35–39	13,0	18,0
40–44	15,0	22,0
45–49	18,0	27,0
50–54	20,0	30,0
55 e più	22,0	30,0

La graduazione dei contributi di risparmio proposta prevede una curva più piatta tra le categorie di età. I collaboratori più giovani versano contributi di risparmio superiori. Ciò significa maggiori deduzioni dal punto di vista di chi percepisce lo stipendio, comporta però un avere a risparmio superiore. Dal punto di vista economico un importo versato alla previdenza in giovane età è sensato, poiché a lungo termine, grazie all'effetto degli interessi e degli interessi composti, il suo apporto è maggiore rispetto a un importo risparmiato alla fine della carriera professionale. I contributi di risparmio superiori vengono in parte compensati da un trasferimento dal premio di rischio. Dal punto di vista dei lavoratori vi è una differenza sostanziale tra i due contributi: mentre il premio di rischio è da considerarsi quale "premio assicurativo" (a fondo perso), il contributo di risparmio alimenta l'avere di vecchiaia personale della persona assicurata e contribuisce al processo di risparmio.

Si intende mantenere le classi di età esistenti comprendenti 5 anni. Fasce più ampie (ad es. di 10 anni in conformità alla LPP), producono importanti differenze nelle deduzioni sociali, ciò che è indesiderato dai dipendenti. Per contro, un'articolazione più dettagliata (ad es. una nuova aliquota di contribuzione ogni anno) è onerosa. Il passaggio ad accrediti di vecchiaia ancora più appiattiti sarebbe associato a costi molto elevati per la generazione di transizione. Per via dell'evoluzione demografica, i collaboratori più anziani saranno più interessanti e quindi ricercati. Il Governo ritiene infondata la preoccupazione secondo la quale il previsto aumento dei contributi di risparmio del datore di lavoro potrebbe comportare anche svantaggi sul mercato del lavoro per gli assicurati più anziani. Nella selezione del proprio personale, il Cantone punta sempre all'adempimento ottimale dell'intero profilo dei requisiti, a prescindere dall'età del candidato.

Art. 10: garanzia dei diritti acquisiti mediante accrediti supplementari

Questo impegno risale all'epoca del passaggio dal primato delle prestazioni al primato dei contributi. I corrispondenti diritti di pochi assicurati significano per la CPGR un impegno pari ormai in totale a soli 264 500 franchi (bilancio al 31.12.2019). La CPGR è a conoscenza di quali assicurati attivi e di quali importi si tratta nel singolo

caso. Di conseguenza, i corrispondenti importi potranno essere assegnati a ogni persona assicurata avente diritto ovvero al suo avere di vecchiaia con effetto al 31 dicembre 2021. L'art. 10 LCPG può essere stralciato.

Art. 10a: Contributo cantonale una tantum per il finanziamento della soluzione transitoria con effetto al 1° gennaio 2022

Il Governo è disponibile a sostenere finanziariamente la soluzione transitoria della CPGR con un versamento una tantum. Un versamento una tantum permette di aumentare l'avere di vecchiaia e la prestazione d'uscita acquisita (prestazione di libero passaggio) a seconda dell'età. Il contributo cantonale è destinato ai collaboratori che in conformità alla legge sul personale sono assicurati obbligatoriamente presso la CPGR.

Secondo i calcoli degli esperti della Allvisa AG l'importo necessario per il versamento una tantum ammonta a 17 milioni di franchi.

VI. Conseguenze finanziarie e per il personale

Con riferimento al Cantone quale datore di lavoro, le spese supplementari ammontano a 8,9 milioni di franchi all'anno. Il contributo fornito dai lavoratori è simile a quello dei datori di lavoro. I collaboratori del Cantone dei Grigioni si fanno carico di contributi di risparmio più elevati pari a 8,0 milioni di franchi.

Nel piano finanziario 2021-2024 ufficiale associato al programma di Governo sono previsti ogni anno 5 milioni di franchi a partire dal 2022. Si tratta di un valore indicativo molto approssimativo, che dovrà essere rettificato nel corso della rielaborazione del piano finanziario.

Il progetto non ha conseguenze in termini di personale per il Cantone, i comuni e gli altri datori di lavoro affiliati.

VII. Soluzione transitoria

Con effetto al 1° gennaio 2022 si intende ridurre l'aliquota di conversione all'età di pensionamento di 65 anni dal 5,49 % (classe 1959 o successive) al 4,70 %. Senza misure appropriate di accompagnamento questo adeguamento comporta una riduzione delle rendite fino al 20 % per gli assicurati attivi.

Allo stesso tempo si intende aumentare i contributi di risparmio in maniera tale che l'obiettivo di prestazione basato sul modello aumenti dal 57 % al 68 % dello stipendio assicurato. L'aumento dell'obiettivo di prestazione permette di rendere le prestazioni della CPGR, che oggi sono inferiori alla media rispetto a enti paragonabili, conformi al mercato in ottica futura. Assicurati attivi più giovani che hanno ancora davanti a sé gran parte della durata di contribuzione nella cassa pensioni traggono beneficio dai contributi di risparmio più elevati, in quanto dopo l'adeguamento del regolamento la

loro rendita di vecchiaia basata sul modello è superiore ad oggi e raggiunge un livello conforme al mercato. Assicurati attivi più anziani che andranno in pensione a breve non potranno più beneficiare a lungo di contributi di risparmio più elevati: senza una soluzione transitoria la loro rendita di vecchiaia secondo il modello diminuisce.

La Commissione amministrativa della CPGR ha deciso di elaborare una soluzione per la generazione di transizione. Si intende compensare le conseguenze derivanti dalla riduzione dell'aliquota di conversione in maniera tale da contenere entro limiti ragionevoli la diminuzione della rendita di vecchiaia secondo il modello. Per chi andrà in pensione a breve si intende garantire un elevato livello di sicurezza di pianificazione. La soluzione transitoria deve essere equa e fare in modo che a partire dal momento in cui l'aliquota di conversione viene ridotta, tutti gli assicurati vengano trattati allo stesso modo.

La soluzione transitoria darà origine a costi superiori a 100 milioni di franchi, i quali sono la diretta conseguenza della riduzione necessaria e netta dell'aliquota di conversione. La CPGR si accollerà gran parte del loro finanziamento e ha già costituito accantonamenti corrispondenti. Secondo quanto previsto, la Commissione amministrativa deciderà in merito alla soluzione transitoria entro la fine del 2020.

Il Governo è disponibile a sostenere finanziariamente la soluzione transitoria della CPGR con un versamento una tantum. Un versamento una tantum permette di aumentare l'avere di vecchiaia e la prestazione d'uscita acquisita (prestazione di libero passaggio) a seconda dell'età. Il contributo cantonale è destinato ai collaboratori che in conformità alla legge sul personale sono assicurati obbligatoriamente presso la CPGR.

Secondo i calcoli degli esperti della Allvisa AG l'importo necessario per il versamento una tantum ammonta a 17 milioni di franchi.

VIII. Scadenzario

Il Governo licenzierà il messaggio destinato al Gran Consiglio probabilmente nel mese di maggio 2021. Il dibattito del progetto in Gran Consiglio è previsto per la sessione di agosto 2021. Si prevede di porre in vigore la revisione parziale della LCPG il 1° gennaio 2022.