

## La riforma della LPP: una riforma con vantaggi e svantaggi

Il 22 settembre 2024 il popolo svizzero è chiamato a votare sulla riforma della LPP. La riforma mira a migliorare l'assicurazione per i dipendenti a tempo parziale e per quelli con salari bassi, aumentare l'attrattiva dei lavoratori anziani sul mercato del lavoro e correggere le attuali carenze del 2° pilastro.



Queste misure sono importanti perché il futuro finanziamento dell'AVS non è sicuro. Un secondo pilastro forte è quindi fondamentale per la previdenza per la vecchiaia di tutti i dipendenti.

La prevista riforma della LPP presenta vantaggi e svantaggi.

### Vantaggi della riforma

- Abbassando l'aliquota di conversione dal 6,8% al 6,0%, le rendite future saranno riportate al livello che i dipendenti hanno risparmiato assieme al loro datore di lavoro. In breve: i giovani non dovranno più pagare per i pensionati.
- Per compensare la riduzione dell'aliquota di conversione sono previsti dei supplementi di rendita.
- Gli assicurati anziani diventeranno più attraenti sul mercato del lavoro, poiché le deduzioni salariali saranno ridotte a partire dall'età di 45 anni.
- L'importo di coordinamento, che è una deduzione salariale speciale, sarà adeguato al grado di occupazione. Ciò significa che i lavoratori a tempo parziale saranno assicurati molto meglio e riceveranno una rendita LPP maggiore quando andranno in pensione.
- La soglia di entrata sarà abbassata. Anche i dipendenti con salari bassi saranno così assicurati secondo la LPP e riceveranno una rendita più elevata nella terza età.

## Cosa prevede la riforma della LPP?

La riforma prevede, in forma semplificata, i cinque cambiamenti seguenti:

- L'aliquota di conversione viene ridotta dal 6,8 % al 6,0 %.
- La riduzione dell'aliquota di conversione viene compensata da accrediti (i cosiddetti supplementi di rendita) per determinate classi di età. I supplementi devono essere finanziati con detrazioni sul salario di tutti gli assicurati.
- I contributi salariali saranno aumentati leggermente fino all'età di 45 anni e ridotti a partire dall'età di 45 anni.
- In futuro saranno assicurati anche i salari bassi.
- I dipendenti part-time saranno meglio assicurati.



## Svantaggi della riforma

- La prevista riduzione dell'aliquota di conversione dal 6,8 % al 6,0 % non è ancora sufficiente. Le aliquote di conversione corrette dal punto di vista attuariale dovrebbero oggi attestarsi intorno al 5,0 %.
- I supplementi di rendita destinati a compensare la riduzione dell'aliquota di conversione saranno distribuiti a pioggia. Ciò significa che saranno versati anche agli assicurati le cui rendite non subiscono alcuna riduzione. D'altra parte, ci sono pensionati con rendite più basse che non riceveranno alcun supplemento.
- La riforma riguarda solo il 15 % circa di tutti gli assicurati. La stragrande maggioranza degli assicurati non è interessata dalla riforma, poiché molte casse pensioni – tra cui anche la CPE – hanno attuato già anni fa le necessarie misure correttive nei loro regolamenti. Tuttavia, questi assicurati devono finanziare, con le loro detrazioni salariali, il 15 % degli assicurati interessati.

La riforma della LPP è difficile da valutare. Porta con sé grandi vantaggi, ma anche alcuni svantaggi.

La domanda fondamentale da porsi al momento del voto è se accettare o meno i supplementi di rendita previsti. Questi supplementi non

## « La riforma della LPP porta grossi vantaggi alle donne. »

solo saranno distribuiti a pioggia, ma dovranno essere cofinanziati dalla grande maggioranza degli assicurati, che non sono interessati dalla riforma. Ci sarebbero state soluzioni migliori e più convenienti per offrire una compensazione, ma il Parlamento ha purtroppo optato per una variante costosa e poco mirata.

Una cosa è certa: lo slogan sindacale «pagare di più per rendite più basse» è semplicemente sbagliato. Un'altra cosa certa: la riforma porta grossi vantaggi alle donne.

Infine è importante sottolineare che le rendite attuali e future della CPE non sono interessate dalla riforma della LPP. Gli averi di vecchiaia nella CPE sono nettamente superiori ai requisiti legali e la CPE ha già attuato tutte le misure correttive necessarie negli ultimi anni. Se la riforma della LPP verrà accettata, ciò comporterà per gli assicurati della CPE una deduzione salariale aggiuntiva, ma di lieve entità.

## « Le rendite attuali e future della CPE non sono interessate dalla riforma della LPP. »

A chi vuole approfondire la materia e le varie argomentazioni consigliamo di consultare il sito dell'Associazione degli istituti di previdenza (ASIP) che contiene un'utile verifica dei fatti <https://bvgreform-faktencheck.asip.ch/> (Disponibile solo in tedesco e francese)



## Conseguenze della tredicesima mensilità AVS

Dopo il sì alla 13esima mensilità AVS aumenta l'importanza di un 2° pilastro forte.



**1° pilastro malato: la 13esima mensilità AVS provoca un aumento del deficit a oltre 200 miliardi di franchi**

Nella votazione popolare del 3 marzo 2024 il popolo svizzero ha approvato la 13esima mensilità AVS. Questa rendita aggiuntiva, distribuita a pioggia a tutti i pensionati e non solo a quelli che ne hanno bisogno, ha un alto prezzo. Ci sarebbero state possibilità migliori e molto meno care per sostenere

i pensionati che hanno veramente bisogno di prestazioni complementari.

### **Deficit miliardario dell'AVS**

Senza un finanziamento supplementare, il deficit dell'AVS aumenterà ora ogni anno di diversi miliardi. Entro il 2050 il deficit

cumulato salirà, secondo le stime, a oltre 200 miliardi di franchi, provocando una drammatica impennata del debito per le prossime generazioni.

### **Chi assume i costi?**

I costi supplementari che ne derivano vanno a carico soprattutto dei giovani. Ad esempio, un aumento dei contributi salariali colpisce solo la popolazione attiva, mentre l'aumento dell'imposta sul valore aggiunto comporta complessivamente un onere maggiore per i giovani rispetto ai pensionati. Ciò mostra chiaramente il rovescio della medaglia della 13esima mensilità AVS. La generazione giovane viene fortemente penalizzata. È più che discutibile se ciò rappresenti un contratto generazionale equo, corretto e sostenibile.

### **Un 2° pilastro forte è decisivo**

In questo contesto diventa sempre più importante un 2° pilastro forte e sano. Nella previdenza professionale tutti gli assicurati, assieme ai loro datori di lavoro, risparmiano in vista della pensione. Le casse pensioni che, come la CPE, hanno svolto bene i loro compiti negli ultimi anni e adeguato le loro prestazioni al ribasso dei tassi di interesse e all'aumento della speranza di vita, hanno evitato una redistribuzione tra i giovani e i pensionati. Ogni persona riceve la rendita per la quale ha risparmiato assieme al suo datore di lavoro. Ciò va a vantaggio di tutte le generazioni in pari misura.

« La 13esima mensilità AVS non finanziata indebolisce il 1° pilastro. Diventa quindi sempre più importante un 2° pilastro forte e sano. »

# Avvicendamenti nel Consiglio di fondazione

Nel Consiglio di fondazione della CPE sono in vista notevoli cambiamenti.

## Martin Schwab si dimette

Dopo oltre dieci anni di permanenza nel Consiglio di fondazione, di cui sette come presidente, Martin Schwab ha deciso di lasciare il Consiglio di fondazione alla fine del 2024. Le sue dimissioni sono legate tra l'altro alla sua elezione a nuovo presidente dell'Associazione delle aziende elettriche svizzere (AES). Un saluto di commiato a Martin Schwab sarà pubblicato alla fine del suo mandato nel numero di dicembre di «esclusivo».

Le dimissioni di Martin Schwab lasciano vacante un seggio di rappresentante dei da-

tori di lavoro nel Consiglio di fondazione con i suoi dodici membri. Il processo di reclutamento e selezione per il seggio vacante è già stato avviato. Il Consiglio di fondazione si ricostituirà all'inizio del 2025 e nominerà il presidente e il vicepresidente. Vi terremo aggiornati.

## Nuovo membro del Consiglio di fondazione

Philip Janssen è stato eletto nel Consiglio di fondazione con un'elezione suppletiva per il mandato che giungerà a termine nel settembre 2025. Prende il posto di Joris Gröflin, che è uscito dal Consiglio di fondazione alla fine

di dicembre 2023 dopo aver lasciato Axpo. In qualità di rappresentante dei datori di lavoro, Philipp Janssen rappresenta il Gruppo Axpo, dove riveste la funzione di Corporate Head of HR dal marzo 2023.

Per maggiori informazioni sul Consiglio di fondazione e sulla sua composizione rimandiamo al nostro sito web [www.pke.ch](http://www.pke.ch): Chi siamo → Organizzazione → Consiglio di fondazione



**Philip Janssen**

Corporate Head of HR | Axpo Services AG

« Il secondo pilastro è fondamentale per la sicurezza finanziaria durante la pensione, un fattore che è spesso sottovalutato dai lavoratori. È quindi importante garantire la stabilità finanziaria della CPE in ogni momento, tenendo conto in pari misura degli interessi dei datori di lavoro e degli assicurati. »

## CPE Fondazione di Previdenza Energia

Freigutstrasse 16  
8027 Zurigo  
[www.pke.ch](http://www.pke.ch)

Telefono 044 287 92 88  
[contact@pke.ch](mailto:contact@pke.ch)