

La relazione sulla gestione in sintesi:
previs.ch/rg2023

Pagina 2

Sostegno efficace in caso di incapacità lavorativa

Pagina 5

Vantaggi fiscali nella costituzione del patrimonio

Pagina 6

Domande in vista della prossima votazione

previs 
Quando previdenza fa rima con trasparenza

Gentile lettrice, gentile lettore

sta mantenendo i buoni propositi di inizio anno anche in primavera? Ad esempio vivere in modo più sano? In questo numero di Previsione le offriamo degli spunti su come rimanere in salute sul posto di lavoro. Sicuramente hanno sentito il richiamo della primavera tutti coloro che hanno votato a favore della 13^{esima} mensilità AVS. Al riguardo abbiamo alcune domande. In questa stagione ci fermiamo però anche per una breve retrospettiva sull'anno trascorso. Riassumiamo qui i valori di riferimento più importanti per l'esercizio 2023, mentre i dettagli sono disponibili nella relazione sulla gestione sul nostro sito web. E sì, anche l'Amministrazione delle contribuzioni viene a bussare alla nostra porta in questo periodo dell'anno. Reto Hohl di Glauer+Partner spiega come ottimizzare le imposte con la previdenza professionale. Le auguriamo una piacevole lettura.



Stefan Muri
Direttore

Un buon risultato annuale e progetti impegnativi

Gli investimenti patrimoniali hanno contribuito al soddisfacente risultato annuale per il 2023. Dopo il cattivo andamento dell'anno precedente, nel 2023 i gradi di copertura sono tornati a migliorare ed è stata concessa una remunerazione adeguata degli averi di vecchiaia.

Stress sul posto di lavoro: aumenta il rischio di invalidità

Com'è noto, Previs assicura i rischi di decesso e di invalidità presso PK Rück Lebensversicherung. Il rinnovo del contratto di riassicurazione al 1° gennaio 2024 è stato un progetto molto impegnativo nel 2023. L'analisi delle incapacità lavorative passate e presenti delle nostre persone assicurate e delle prestazioni AI che ne sono già derivate o che potrebbero derivarne indica che ci siamo trovati di fronte a un sensibile aumento della tariffa di riassicurazione. Tale sviluppo non riguarda solo noi. In Svizzera si registra un aumento significativo delle incapacità lavorative, soprattutto a causa di malattie psichiche, che porterà a un incremento dei casi di invalidità. Lo stress sul posto di lavoro e nella società, la pressione competitiva e la carenza di personale qualificato, nonché il calo della capacità di resilienza in alcuni casi,

sono probabilmente le cause principali di questo sviluppo. Un'imminente revisione approfondita della nostra politica di tariffazione del rischio mostrerà in che misura saremo in grado di mantenere i contributi di rischio ridotti nel 2023 in queste circostanze.

Non da ultimo a seguito dei cambiamenti in atto nella salute del personale, Previs ha lanciato la campagna inbuonasalute@work con la quale intendiamo richiamare maggiormente l'attenzione di lavoratori e lavoratrici e di datori e datrici di lavoro sui molteplici aspetti della salute sul posto di lavoro. Tutto sul tema:

www.previs.ch/inbuonasalute@work

Consapevolezza sistematica del rischio

Per noi la salute strutturale e la stabilità delle nostre casse di previdenza sono più importanti di una rapida crescita. Di

conseguenza, abbiamo purtroppo dovuto rifiutare la maggior parte delle domande di ammissione di nuovi datori e datrici di lavoro. L'aumento del numero di persone assicurate è quindi da ricondursi soprattutto alla crescita intrinseca delle affiliazioni esistenti. Non da ultimo a causa della carenza di manodopera, numerose affiliazioni hanno optato per piani di previdenza migliori, tra cui piani a scelta con tariffe di risparmio flessibili per le persone assicurate. Siamo contenti di vedere che le affiliazioni prendono sul serio la previdenza professionale.

Nel 2023 la gestione del portafoglio di investimenti finanziari ha dovuto affrontare le montagne russe dei mercati. C'è voluta grande destrezza per mantenere sotto controllo obbligazioni, azioni e investimenti alternativi. Come in passato, non si è trattato solo degli interventi attuati, ma anche di quelli non attuati. La performance consapevole del rischio nell'intervallo del 4.0–5.3% a seconda della strategia d'investimento è senz'altro un risultato soddisfacente.

I nostri immobili sono giudicati stabili, sostenibili e conformi al mercato

Anche la gestione degli immobili è stata messa sotto pressione. Ad esempio, i grandi progetti di nuove costruzioni e risanamenti hanno incontrato non solo sfide finanziarie dovute al rincaro, ma anche ostacoli a livello di scadenze. I tassi d'interesse, oltre a influenzare gli alti e bassi degli investimenti finanziari, hanno anche comportato un lavoro aggiuntivo nella gestione degli immobili. Con il necessario «tatto» abbiamo dovuto applicare aumenti dei canoni di locazione che fossero giustificati alla luce di una ponderazione degli interessi delle nostre persone assicurate e dei locatari e locatrici. Non da ultimo abbiamo dovuto affrontare il tema della valutazione degli immobili. Grazie ai nostri valori di bilancio cauti e realistici degli esercizi precedenti, sono state apportate rettifiche solo minime, determinate dai cambiamenti sul mercato degli interessi e degli immobili.

Spese amministrative ancora basse

Grazie agli sforzi in corso, siamo riusciti a mantenere le spese amministrative stabili a un basso livello, nonostante le spinte al rincaro. Con un valore di CHF 211 per persona destinataria, chiudiamo nuovamente ben al di sotto dei valori di riferimento. Com'è noto, le spese amministrative sono influenzate in misura determinante dai costi per il personale. Nei nostri processi di reclutamento tocchiamo con mano la situazione tesa sul mercato del lavoro. Pur constatando che Previs è apprezzata come datore di lavoro, dovremo comunque continuare ad aumentare la nostra attrattiva. I nostri servizi per la clientela, infatti, devono mantenersi a un livello elevato.

Alla relazione sulla gestione completa



Intervenire rapidamente in caso di incapacità lavorativa

Se i collaboratori e collaboratrici sono assenti per malattia o infortunio, è importante agire rapidamente: solo se i datori e datrici di lavoro segnalano tempestivamente l'incapacità lavorativa anche alla cassa pensioni, è possibile fornire un sostegno efficace e le chance di tornare al posto di lavoro rimangono intatte.

Sicuramente non sono i secondi a fare la differenza, ma il successo del ritorno al lavoro dopo una malattia o un infortunio dipende in larga misura dalla rapidità con cui si interviene. Questo perché la probabilità di tornare al lavoro è già inferiore al 50 per cento dopo sei mesi d'assenza e scende addirittura sotto il 20 per cento dopo un anno, come dimostrano gli studi. Per questo è ancora più importante segnalare tempestivamente un'incapacità lavorativa: in caso di assenza di membri del personale, i datori e datrici di lavoro devono notificarla all'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia o all'assicurazione contro gli infortuni nel primo mese successivo al

presentarsi dell'incapacità lavorativa. La notifica alla cassa pensioni deve essere effettuata al più tardi dopo 30 giorni. Con Previs Previdenza è possibile farlo tramite il portale per aziende «PK Net», il portale online di PK Rück, presso cui Previs assicura i rischi di decesso e invalidità. Infine, è necessario inviare una notifica anche all'assicurazione per l'invalidità entro sei mesi dal verificarsi dell'incapacità lavorativa.

Cogliere l'opportunità di tornare al lavoro, ridurre il rischio d'invalidità

«Un sostegno efficace può essere tale e le possibilità di reinserimento rimangono intatte solo se si interviene per tem-

po», conferma Dino Lauber, direttore Prevenzione e reinserimento di Zurzach Care AG. Quest'ultima gestisce l'offerta di consulenza «PK Tel», disponibile gratuitamente per dirigenti e responsabili del personale di aziende e istituti assicurati presso Previs (vedi riquadro). «Vale la pena intervenire attivamente anche nel caso in cui una stessa persona faccia diverse assenze sporadiche, al fine di ridurre al minimo il rischio di incapacità lavorativa a lungo termine, e quindi anche il rischio d'invalidità», afferma lo specialista in materia di reinserimento Lauber.

Il Case Management riunisce tutti i soggetti coinvolti attorno a un tavolo

Uno strumento collaudato per aiutare le persone inabili al lavoro nel loro reinserimento è il cosiddetto Case Management, che viene offerto alle persone interessate su base volontaria. Un/una Case Manager con una vasta gamma di competenze in ambito medico, lavorativo e assicurativo coordina l'interazione tra la persona inabile al lavoro, i datori e datrici di lavoro, l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia o l'assicurazione contro gli infortuni, i medici, la cassa pensioni e l'ufficio AI. «L'obiettivo principale è consentire alla persona interessata di ritornare al processo lavorativo il più rapidamente possibile, ma sotto la necessaria supervisione», spiega Dino

Lauber. E sottolinea: «Il Case Management mira a ridurre la complessità per i datori e datrici di lavoro e i lavoratori e lavoratrici, sollevandoli da alcuni compiti e creando una situazione vantaggiosa per tutti». È sempre opportuno adottare il Case Management se le prospettive di reinserimento sono promettenti.

Per l'attuazione del Case Management le aziende e gli istituti assicurati presso Previs possono usufruire dell'offerta di PK Rück, gratuita sia per i datori e datrici di lavoro che per le persone assicurate.

Maggiori informazioni su «PK Tel»



«PK Tel» – offerta di consulenza gratuita per dirigenti e responsabili del personale

In caso di assenze per motivi di salute o incapacità lavorativa imminente o già subentrata dei collaboratori e collaboratrici, la hotline «PK Tel» offre a dirigenti e responsabili del personale una consulenza e un aiuto rapidi e semplici già in caso di avvisaglie all'interno del team come stress, burnout, dipendenza, depressione, mobbing ecc. L'azienda Zurzach Care AG gestisce «PK Tel» su incarico di PK Rück.

Uno sguardo alla pratica

«Iniziare in piccolo, ma con l'essenziale»

Intervista a Miriam Weber, caposettore HRM di Siloah. Il centro di competenza per la previdenza integrata per la vecchiaia, che opera nel Cantone di Berna, impiega circa 1'000 persone nei settori dell'assistenza, della ricezione alberghiera, del facility management e dell'amministrazione ed è assicurato presso Previs.



Siloah s'impegna a garantire un ambiente di lavoro sano e condizioni d'impiego interessanti. Tuttavia,

le assenze non possono essere evitate. Che ripercussioni hanno?

In primis, per noi è importante che il pacchetto completo sia adeguato ai nostri collaboratori e collaboratrici. Perché quando loro sono soddisfatti, stanno bene anche i pazienti e le pazienti, i residenti e le residenti e la clientela, che sono al centro del nostro lavoro. Una cosa è certa: ogni assenza ha un impatto sul team, sull'organizzazione e sul servizio che forniamo. Ecco perché facciamo tutto il possibile per ridurle al minimo.

Come reagite alle assenze di singoli giorni?

Nel settore dell'assistenza che lavora su turni di 24 ore, dobbiamo coprire, ove possibile, ogni singola assenza. Al momento risolviamo questo problema ricorrendo a pool di emergenza di operatori e operatrici temporanei, il che però è relativamente costoso, oppure affidandoci a qualcuno del team che è disposto a subentrare con poco preavviso e a svolgere un turno supplementare, compensando tale circostanza con un bonus di flessibilità. Attualmente stiamo creando un sistema di supplenza interno.

Come gestite le assenze prolungate?

Nel quadro del nostro management della salute in azienda (BGM), abbiamo definito diversi processi improntati su un modello a cascata. Ad esempio, quando qualcuno torna al lavoro dopo un'assenza di tre giorni dovuta a influenza, viene organizzato un incontro informale con il/la superiore per esprimere la nostra attenzione e il nostro apprezzamento.

E in altri casi?

Se sono riconoscibili alcuni schemi nelle assenze, ad esempio se qualcuno si ammalava spesso dopo i giorni liberi o dopo le vacanze, conduciamo un colloquio sulla salute. Ai superiori e alle superiori vengono forniti una checklist con i contenuti e le domande e un verbale del colloquio preimpostato, in cui possono registrare anche gli eventuali provvedimenti. Se lo schema persiste, il passo successivo consiste nell'organizzare un colloquio per fare il punto della situazione. In questa fase coinvolgiamo anche il reparto HR e analizziamo insieme i seguenti punti: le cause sono da ricercare nell'ambiente privato o in quello lavorativo? In questo contesto, è possibile modificare qualcosa

in termini di stress? Oppure c'è qualcosa che non funziona più bene all'interno del team, ci sono disaccordi con il/la superiore o si rende necessario un supporto esterno in casi particolari? Nell'ambito del punto della situazione, viene formulato un accordo sugli obiettivi e viene definito anche il contributo personale del collaboratore o della collaboratrice alla soluzione.

Come vi comportate se una persona è inabile al lavoro per molto tempo?

Se una persona è inabile al lavoro per più di 30 giorni, viene presentata la domanda ordinaria all'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia e allo stesso tempo viene effettuata anche la notifica a Previs. A seconda di come evolve la situazione, si prosegue quindi con un Case Management. A tale scopo collaboriamo con la nostra assicurazione d'indennità per malattia e procediamo come segue: lo/la specialista del Case Management si reca a casa del collaboratore o della collaboratrice per un primo colloquio. Si tratta di una conversazione confidenziale e la relazione resta al Case Management. Dopo il primo colloquio, lo/la specialista ci contatta e ci propone i passi successivi. Potrebbe trattarsi, ad esempio, di una tavola rotonda che coinvolga il Case Management, il/la collaboratore/trice,

il/la superiore e il nostro reparto HR per discutere il percorso graduale di ritorno al lavoro. A seconda della diagnosi, può essere opportuno, ad esempio, un lavoro a titolo di prova che tenga conto delle condizioni mediche.

Non distogliamo lo sguardo, ma lo guardiamo.

E in cosa consiste concretamente un simile lavoro a titolo di prova?

Se una persona è in malattia al 100 per cento da molto tempo ed è ancora troppo instabile per riprendere la sua attività, può comunque recarsi al lavoro da due a quattro volte alla settimana per due ore senza rientrare in servizio in modo permanente. Ciò consente una certa strutturazione delle giornate e un collegamento con il team, nonché un graduale reinserimento nel processo lavorativo, senza pressioni sulle prestazioni. Nel frattempo, l'assicurazione d'indennità giornaliera continua a decorrere. Abbiamo avuto ottime esperienze con il lavoro a titolo di prova.

Come ci si comporta nei casi in cui il ritorno al lavoro non è realistico?

A seconda della durata dell'incapacità lavorativa, ai colloqui del Case Management partecipa anche uno/a specialista dell'inserimento dell'AI. Ad esempio, quando si tratta di misure di reinserimento esterno, perché la professione precedentemente esercitata non può più essere presa in considerazione. Ciò significa valutare, ad esempio, l'opportunità di un training esterno per potenziare la prestazione lavorativa o di un lavoro a titolo di prova esterno. Durante questo periodo l'AI corrisponde un'indennità giornaliera.

Cosa consiglia ai datori e datrici di lavoro che si preoccupano della salute sul posto di lavoro?

Il mio consiglio è di iniziare in piccolo, ma con l'essenziale. Il personale dirigente dovrebbe essere sensibilizzato sull'argomento, nel senso di non distogliere lo sguardo, bensì di rivolgerlo con consapevolezza. Quando si tratta di gestione delle assenze, ad esempio, è necessario definire processi chiari e creare checklist per la conduzione dei colloqui. Piccole misure possono già avere un impatto anche sulla prevenzione: un pomeriggio di attività sportiva con il team o frutta gratis nei mesi invernali: non deve costare molto, ma essere semplice e funzionare bene nella vita di tutti i giorni.

in buona salute @work

inbuonasalute@work: informazioni e consigli sulla salute sul posto di lavoro

All'insegna del motto in buona salute@work, Previs mette in luce il tema della salute sul posto di lavoro, che include informazioni di base, strumenti e consigli sulla prevenzione, la gestione delle assenze, il reinserimento e le prestazioni in caso di incapacità lavorativa.

Informazioni per
datori e datrici di
lavoro



Informazioni per
persone assicurate



Rafforzare la previdenza privata per la vecchiaia

Glauser+Partner è una società indipendente specializzata nella pianificazione finanziaria della pensione, i cui membri sono relatori e relatrici dei nostri seminari 55+. In una serie libera, discutono di temi rilevanti, anche al di fuori della LPP. Stavolta forniscono informazioni utili sul terzo pilastro.



Reto Hohl, economista aziendale SUP ed economista bancario dipl. SSS, partner presso Glauser+Partner Vorsorge AG a Berna

Il pilastro 3a facoltativo rappresenta una possibilità interessante per rafforzare la previdenza privata. Nel 2024 le persone che esercitano un'attività lucrativa con reddito da lavoro soggetto all'AVS possono versare fino a CHF 7'056 (per chi ha una cassa pensioni) o il 20 per cento del loro reddito da lavoro netto (massimo CHF 35'280 per chi non ha una cassa pensioni). Questi pagamenti possono essere dedotti dal reddito imponibile. Il capitale accantonato nel pilastro 3a non è soggetto all'imposta sulla sostanza e i ricavi non sono assoggettati all'imposta sul reddito.

Prelievo del capitale

I fondi del pilastro 3a possono essere prelevati al più presto cinque anni prima del raggiungimento dell'età di riferimento AVS e devono essere trasferiti al patrimonio libero al più tardi al raggiungimento dell'età di riferimento AVS. Se si esercita un'attività lucrativa oltre l'età di pensionamento ordinaria, è possibile differire il prelievo fino alla cessazione dell'attività lucrativa, ma per un massimo di cinque anni. Al prelievo anticipato

si applicano le seguenti eccezioni: finanziamento di una proprietà di abitazioni per uso proprio, rimborso di un'ipoteca, attività lucrativa autonoma, emigrazione, invalidità o decesso.

Abile pianificazione del prelievo

Al momento della liquidazione è dovuta un'imposta a tantum. Il capitale di previdenza viene tassato a un'aliquota ridotta e separatamente dagli altri redditi. Va notato che l'imposta sulla liquidazione in capitale è progressiva: più alta è la liquidazione durante un periodo d'imposta, più alta è la tassazione. Eventuali prelievi (parziali) del capitale dalla cassa pensioni o prelievi di fondi di libero passaggio sono soggetti alla stessa tassazione. Se questi prelievi ricadono nello stesso periodo d'imposta, vengono sommati per determinare l'aliquota. Ciò vale anche se il/la coniuge preleva fondi dalla propria previdenza vincolata nello stesso periodo d'imposta. È quindi importante armonizzare tutte le liquidazioni e pianificare i prelievi con largo anticipo.

In caso di risoluzione di un pilastro 3a al raggiungimento dell'età consentita, tutto il denaro deve essere prelevato in un'unica soluzione. È quindi consigliabile pianificare già durante il processo di risparmio su quale conto deve essere effettuato il versamento e se è opportuno aprire altri conti 3a. Aprendo più conti, i fondi potranno essere successivamente prelevati in modo ripartito in anni solari diversi.

Banca o assicurazione?

In linea di principio, per il pilastro 3a presso banche e assicurazioni si applicano le stesse prescrizioni di legge. Tuttavia, vi consigliamo di esaminare in dettaglio i vantaggi e gli svantaggi delle varie offerte e di scegliere offerte ade-

guate alle vostre esigenze e ai vostri obiettivi personali. La regola di base è: risparmiare con la banca e assicurarsi con l'assicurazione.

La soluzione bancaria è più trasparente e flessibile. La copertura assicurativa non comporta costi aggiuntivi, potete stabilire voi stessi l'importo del versamento e il momento e potete anche sospendere temporaneamente il pagamento. La pianificazione del prelievo per ottimizzare l'imposta sulla liquidazione in capitale è più semplice con una soluzione bancaria, in quanto non vi sono durate contrattuali fisse con scadenze predeterminate.

Con l'assicurazione, in genere si è obbligati a effettuare i versamenti previsti dal contratto per il periodo stabilito. Il vantaggio principale dell'assicurazione è la copertura che essa offre. Tuttavia, questa protezione integrata contro i rischi non è gratuita.

Potete anche scegliere di investire i fondi all'interno del pilastro 3a o di mantenere la liquidità su un conto 3a. Sono decisivi soprattutto gli aspetti della propensione al rischio e della capacità di rischio personale.

Consigliamo di ottenere con anticipo una panoramica della propria situazione patrimoniale complessiva e anche di definire i propri obiettivi individuali. Nella scelta degli strumenti d'investimento adatti, occorre prestare particolare attenzione ai due criteri di selezione della trasparenza e dei costi.

Maggiori informazioni su:
www.glauserpartner.ch
(solo in tedesco)

Comprensibile ma ...

Il 3 marzo 2024, l'elettorato svizzero ha approvato una 13^{esima} mensilità AVS e rifiutato con la massima chiarezza il modello per l'innalzamento dell'età di pensionamento. La votazione sulla riforma della previdenza professionale (LPP) è imminente e noi abbiamo alcune domande.

Che un tale risultato fosse possibile era chiaro fin dall'inizio e l'unica sorpresa è stato il suo delinearsi in modo così netto. Non vogliamo affrontare la questione del perché: lo hanno già fatto abili politologi e zelanti esponenti politici. Tuttavia, la nostra domanda è: «E adesso?».

Come sempre, è tutta una questione di soldi!

Per l'AVS in modo congiunto, per la LPP in modo individuale: per entrambe le assicurazioni sociali vengono utilizzati diversi modelli di finanziamento. Per l'AVS è stato ora fissato un paletto: vengono liquidati maggiori fondi, ma questi non sono finanziati, almeno in parte, da un innalzamento dell'età di pensionamento. Ma da dove arriveranno i necessari miliardi di franchi in più all'anno? Da maggiori trattenute salariali? Da un'imposta sul valore aggiunto più elevata? Da nuove imposte? Da misure di risparmio e ridistribuzioni delle finanze della Confederazione? Una cosa è chiara: a

pagare saremo noi come lavoratori e lavoratrici, come consumatori e consumatrici o come contribuenti. E questo per quanto riguarda l'argomentazione della perdita di potere d'acquisto nel periodo precedente la votazione sull'AVS.

Alla luce del risultato concernente l'innalzamento dell'età di pensionamento, è probabile che anche la riforma della LPP che seguirà in autunno avrà vita molto difficile. La riduzione dell'aliquota di conversione*, che comporterebbe una riduzione delle prestazioni nell'ambito della previdenza obbligatoria, e un meccanismo di compensazione molto controverso ad essa associato hanno già attirato l'attenzione di numerosi oppositori e oppositrici. È probabile che tale dissenso sia aumentato dopo il 3 marzo. Ma quali sono le alternative per garantire la stabilità delle casse pensioni mentre l'aspettativa di vita continua ad aumentare? Maggiori trattenute salariali per accantonare più capitale? Accettare rischi maggiori sui mercati degli investimenti per generare redditi più elevati (ma rischiando anche perdite maggiori)? Cofinanziamento attraverso l'imposta sul valore aggiunto? Ulteriori riduzioni dell'aliquota di conversione sovraobli-

gatoria? Rimanere fermi e lasciare che siano le prossime generazioni a trovare una soluzione?

Le domande urgenti in materia di assicurazioni sociali richiedono risposte rapide

Domande su domande, alle quali noi come cassa pensioni non siamo attualmente in grado di fornire risposte universalmente valide. Constatiamo che le rendite saranno erogate sempre più a lungo a causa dell'aumento dell'aspettativa di vita, senza che il capitale accantonato riesca a tenere il passo con questo sviluppo. Con le misure che abbiamo adottato, garantiamo il finanziamento di Previs entro i limiti della nostra indipendenza e della nostra responsabilità, ma le nostre possibilità sono limitate. Al più tardi alla prossima votazione, l'elettorato dovrebbe riflettere almeno su queste domande.

* L'aliquota di conversione viene utilizzata per convertire il capitale accantonato al momento del pensionamento in una rendita a vita. Più elevata è l'aliquota, maggiore è l'importo della rendita.

Colophon

Editore: Previs Previdenza | Brückfeldstrasse 16 | Casella postale | 3001 Bern
031 963 03 00 | info@previs.ch | www.previs.ch | **Redazione e layout:** Previs Previdenza
Stampa: Jakob Druck AG, Grosshöchstetten | **Tiratura:** 10'000 es.