



COOPERLAVORO

via C.B. Piazza, 8 - 00161 - Roma
Tel. 06 44 29 29 94 fax 06 44 26 19 33
e-mail: info@cooperlavoro.it
Web: www.cooperlavoro.it



FIL.COOP

via Torino 6 - 00184 - Roma
Tel. 06 47 82 50 83 Fax 06 47 82 46 03
e-mail: filcoop.p@mclink.it
Web: www.filcoopensionistico.it



PREVICOOPER

via C.B. Piazza, 8 - 00161 - Roma
Tel. 06 44 25 48 42 fax 06 44 26 19 33
e-mail: previcooper@previcooper.it
Web: www.previcooper.it

Previdenza Complementare

I Fondi Pensione Cooperativi

Messaggio promozionale riguardante forme pensionistiche complementari
Prima dell'adesione leggere la nota informativa

SOMMARIO

CAMBIA LA PENSIONE PUBBLICA	1
Il metodo di calcolo dal retributivo al contributivo La riforma del 1995: per i giovani si passa al sistema contributivo Un esempio della pensione di domani	
LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE	5
L'ADESIONE AL FONDO PENSIONE	6
Dove va il Tfr se lo lascio in azienda? La destinazione del Tfr, le scelte possibili	
LE PRESTAZIONI	9
Diritti ante-pensionamento: anticipazioni, riscatto e trasferimento Diritti al pensionamento: prestazioni in capitale e prestazioni in rendita	
IL REGIME FISCALE	11
I VANTAGGI NELL'ADESIONE AI FONDI PENSIONE COOPERATIVI	12
Aderire subito Ritardare costa Conviene versare il proprio Tfr al Fondo Pensione? i vantaggi dell'adesione	
I FONDI PENSIONE COOPERATIVI	15
Cooperlavoro	17
Filcoop	21
Previcooper	25

CAMBIA LA PENSIONE PUBBLICA

Il considerevole aumento della vita media, il basso tasso di natalità, il ritardato accesso al lavoro regolare delle giovani generazioni hanno modificato l'equilibrio fra il numero dei lavoratori attivi e il numero dei pensionati, equilibrio assolutamente necessario nei sistemi pensionistici basati, come in Italia, sulla cosiddetta ripartizione. Gli assegni ai pensionati di oggi sono, infatti, pagati con i contributi dei lavoratori attivi che ogni mese le aziende inviano all'INPS. Per mettere in sicurezza il sistema pensionistico obbligatorio negli anni novanta è stata approvata una profonda riforma dell'intero sistema previdenziale.

Il metodo di calcolo dal retributivo al contributivo

Prima della riforma l'assegno pensionistico veniva calcolato sulla retribuzione media degli ultimi 10 anni. Un lavoratore riusciva a ottenere una pensione lorda di poco inferiore all'80% della sua ultima retribuzione lorda dopo 40 anni di contribuzione.

PENSIONI RETRIBUTIVE

Retribuzione pensionabile: media degli ultimi redditi percepiti prima del pensionamento

Aliquota di rendimento: massimo il 2% (decescente per redditi elevati) per ogni anno di anzianità contributiva

Tetto massimo: 40 anni

Pensione = Retribuzione pensionabile x Aliquota di rendimento

La riforma degli anni '92-'95 ha introdotto, per determinare l'importo della pensione di chi ha iniziato a lavorare dopo il 31.12.1995, il metodo di calcolo di tipo contributivo. Per coloro che avendo iniziato a lavorare prima di tale data, ma che non avevano accumulato almeno di 18 anni di contributi, sono assoggettati a un sistema di tipo misto che applica entrambi i sistemi di calcolo delle pensioni, mentre coloro che avevano più di 18 anni di contributi restano assoggettati al più favorevole vecchio metodo retributivo.

La riforma del 1995: per i giovani si passa al sistema contributivo

Con il nuovo metodo le pensioni sono calcolate in base ai contributi versati nell'intero arco della vita lavorativa, dal primo giorno di lavoro a quello del pensionamento.

PENSIONI CONTRIBUTIVE

Quanto si ha è legato a quanto si versa e a quando si va in pensione:

Pensione = somma dei contributi versati (rivalutati in base alla crescita del Pil) x coefficiente legato all'età al pensionamento

La pensione dipende da:

Pil italiano (più cresce l'economia, più crescono le pensioni)

Tasso di crescita della retribuzione (se questa cresce molto velocemente, la pensione potrà essere elevata, ma coprirà una parte inferiore dell'ultima retribuzione)

Costanza nella contribuzione (se ho frequenti buchi contributivi, la mia pensione sarà più bassa)

Età al pensionamento (più sarò anziano alla pensione, maggiore sarà la prestazione)

A fine carriera il lavoratore disporrà di un montante virtuale che sarà trasformato in pensione moltiplicandolo per un coefficiente tanto più alto quanto più alta sarà la sua età.

Il valore della pensione dipenderà da molte variabili: gli anni di contribuzione, l'età, l'anno di pensionamento, la dinamica del PIL nominale, il livello del reddito medio dell'intera vita lavorativa e la dinamica retributiva del lavoratore, ovvero la sua carriera.

Non è semplice prevedere l'andamento di tutte queste variabili; sarà quindi necessario tenere costantemente sotto controllo la propria situazione contributiva (a tal fine l'INPS ha predisposto un servizio apposito sul sito web **www.inps.it**).

Per i giovani vi potrà essere una **riduzione dei tassi di copertura** assicurati dalla previdenza obbligatoria con una copertura pensionistica pari al 40% / 50% dell'ultima retribuzione.

LA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Il fine della previdenza complementare è quello di **assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale**.

In Italia sono previste diverse tipologie di Fondi Pensione con l'obiettivo di soddisfare le diverse necessità previdenziali dei lavoratori. In particolare è possibile aderire a:

- I fondi pensione negoziali;
- I fondi pensione aperti;
- Le polizze individuali previdenziali.

Le principali caratteristiche della previdenza complementare possono essere individuate nei seguenti aspetti:

Adesione volontaria: nel sistema attuale l'adesione ad una forma pensionistica complementare rappresenta una libera decisione del lavoratore;

Capitalizzazione individuale: la posizione individuale è costituita dai contributi versati e capitalizzati secondo i rendimenti realizzati dal fondo;

Contribuzione definita: mentre sono conosciuti gli importi, la parte di reddito da versare al fondo pensione, il livello della prestazione finale dipenderà, oltre che dal volume dei contributi versati, dai risultati ottenuti nel tempo con la gestione finanziaria.

La posizione previdenziale del lavoratore viene alimentata dai contributi del lavoratore, dell'azienda, e dal TFR maturando (tutto o solo una parte).

Dal 1° gennaio 2007 sono entrate in vigore le importanti modifiche normative previste nel D.Lgs 252/05.

L'ADESIONE AL FONDO PENSIONE

Nel primo semestre 2007 sono possibili due tipologie di adesione al fondo pensione: adesione esplicita o tacita.

A partire dalla data di assunzione (o dal 1° gennaio 2007 se già assunto a tale data) ogni lavoratore ha sei mesi di tempo per scegliere tra diverse possibilità: aderire e versare volontariamente il TFR al fondo pensione o dichiarare di voler mantenere in azienda il proprio TFR.

Se non si esprime una scelta alla scadenza del periodo di sei mesi, tutto il TFR che matura successivamente è versato automaticamente al Fondo Pensione (adesione tacita per silenzio-assenso).

Nelle due tabelle seguenti sono indicate le scelte a disposizione del lavoratore.

NON ISCRITTO AL FONDO PENSIONE	GIÀ ISCRITTO AL FONDO PENSIONE
Ho iniziato a lavorare PRIMA del 29/04/1993	Ho iniziato a lavorare PRIMA del 29/04/1993
<ol style="list-style-type: none"> 1. Continuo a <u>lasciare</u> in azienda il TFR 2. Scelgo di versare <u>una parte</u> di TFR al Fondo Pensione 3. Scelgo di versare <u>tutto</u> il TFR al Fondo Pensione 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Continuo a versare al Fondo solo <u>una parte</u> di TFR 2. Scelgo di versare <u>tutto</u> il TFR al Fondo Pensione
Ho iniziato a lavorare DOPO il 28/04/1993	Ho iniziato a lavorare DOPO il 28/04/1993
<ol style="list-style-type: none"> 1. Continuo a lasciare <u>in azienda</u> il TFR 2. Scelgo di versare <u>tutto</u> il TFR al Fondo Pensione 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Continuo a versare al Fondo Pensione <u>tutto</u> il TFR

Il lavoratore può scegliere liberamente se aderire al proprio fondo di categoria o sottoscrivere un fondo aperto o una polizza. Ma attenzione!

Solo aderendo e versando il proprio contributo a un fondo pensione di categoria, come Cooperlavoro, Filcoop o Previcoper, si è certi di ricevere anche il contributo contrattuale del datore di lavoro.

Dove va il Tfr se lo lascio in azienda?

La Legge finanziaria 2007 ha istituito, presso la Tesoreria dello Stato, un Fondo a cui devono affluire le quote di TFR maturate dopo il 1° gennaio 2007 dai lavoratori di aziende con almeno 50 addetti e non destinate a previdenza complementare. Esattore per conto del Fondo Tesoreria è l'INPS, ma l'interlocutore del lavoratore resta comunque la propria azienda che continua ad adempiere agli obblighi nei suoi confronti.

Esistono due diverse modalità di versamento del TFR nel Fondo Tesoreria, una transitoria relativa a coloro che avevano già un rapporto di lavoro al 31 dicembre 2006 e una definitiva per i lavoratori assunti dopo il 31 dicembre 2006 e che non hanno effettuato una scelta in precedenza.

Modalità transitoria. Il TFR è devoluto al Fondo Tesoreria solamente nel caso in cui il lavoratore scelga di mantenerlo, in tutto o in parte, in azienda. Infatti se il lavoratore aderisce al fondo pensione, la quota di TFR maturata dal 1° gennaio fino alla data di adesione (nel caso di tacito conferimento, il 1° luglio 2007) rimane in azienda. Il versamento del TFR al fondo pensione sarà effettuato dal datore di lavoro il 1° luglio 2007 con decorrenza a partire dal mese di comunicazione della scelta all'azienda.

Al contrario, se il lavoratore decide di lasciare il TFR in azienda, in tutto o in parte, possibilità quest'ultima prevista per i lavoratori iscritti alla previdenza obbligatoria prima del 29 aprile 1993, questo sarà versato al Fondo Tesoreria qualora l'azienda abbia almeno 50 addetti, con decorrenza 1° gennaio 2007 a partire dal mese successivo a quello della comunicazione all'azienda.

Modalità definitiva. Il funzionamento a regime del Fondo Tesoreria differisce per coloro che sono assunti dopo il 1° gennaio 2007 e che non abbiano già espresso precedentemente una scelta. L'espressione di volontà di questi lavoratori ha valore a partire dal momento dell'assunzione e non della scelta.

La destinazione del Tfr, le scelte possibili

La mia scelta	Versamenti al Fondo Pensione	Versamenti al Fondo Tesoreria (tramite INPS)	
		Da azienda con almeno 50 addetti	Da azienda con meno di 50 addetti
Verso tutto il TFR al Fondo Pensione	Dal 1° luglio si versa il TFR maturando, con decorrenza dalla data di comunicazione della scelta all'azienda	Non versa nulla	Non versa nulla
Verso solo una parte di TFR al Fondo Pensione	Dal 1° luglio si versa (o continua a versare in caso di lavoratore già iscritto) una parte del TFR maturando, con decorrenza dalla data di comunicazione della scelta	Dal mese successivo alla data della scelta, versa il TFR residuo e quello maturato a decorrere dal 1° gennaio	Non versa nulla
Lascio tutto il TFR in Azienda	Non si versa nulla	Dal mese successivo alla data di scelta, versa tutto il TFR con decorrenza dal 1° gennaio	Non versa nulla
Silenzio assenso	A partire dal 1° luglio riceve tutto il TFR che matura dopo tale data	Non versa nulla	Non versa nulla

LE PRESTAZIONI

Il lavoratore che aderisce al fondo pensione ha come **obiettivo finale** quello di ricevere una pensione aggiuntiva a quella pubblica. In ogni caso, il fondo pensione garantisce, anche prima del pensionamento, alcuni diritti.

Diritti ante pensionamento: anticipazioni, riscatti e trasferimento

Diritti al momento del pensionamento: prestazione in capitale e in rendita

Diritti ante pensionamento: anticipazioni, riscatti e trasferimento

Anticipazioni

L'iscritto al Fondo pensione può chiedere un'anticipazione sulla posizione individuale per far fronte a determinati bisogni ed esigenze. La possibilità di richiedere una anticipazione è prevista per far fronte a spese mediche, all'acquisto o ristrutturazione della prima casa per sé o per i figli e per altre esigenze dell'iscritto.

ANTICIPAZIONI
Per spese sanitarie e terapie mediche straordinarie
<ul style="list-style-type: none">• è richiedibile in qualsiasi momento• importo anticipabile fino al 75% della posizione
Per acquisto o ristrutturazione della prima casa di abitazione per sé o per i figli
<ul style="list-style-type: none">• è richiedibile dopo 8 anni di iscrizione• importo anticipabile fino al 75% della posizione
Per ulteriori esigenze degli aderenti
<ul style="list-style-type: none">• è richiedibile dopo 8 anni di iscrizione• importo anticipabile fino al 30% della posizione

Riscatto

È possibile riscattare, cioè farsi liquidare, la posizione maturata presso il Fondo, in caso di cambio lavoro con perdita dei requisiti di partecipazione, di cessazione dell'attività lavorativa, di mobilità e cassa integrazione

RISCATTO
RISCATTO PARZIALE
In caso di cessazione dell'attività di lavoro, con conseguente inoccupazione, mobilità o cassa integrazione per un periodo di tempo superiore a 12 mesi è possibile riscattare il 50% della posizione maturata; il 100% se lo stato di inattività supera i 48 mesi.
RISCATTO PER PERDITA DEI REQUISITI
È possibile riscattare immediatamente la posizione maturata presso il Fondo, in caso di cambio lavoro con perdita dei requisiti di partecipazione, di cessazione dell'attività lavorativa, di mobilità e cassa integrazione.
RISCATTO PER PREMORIENZA DELL'ISCRITTO
Il riscatto integrale può essere richiesto dagli eredi o dai beneficiari indicati dall'iscritto.

Trasferimento

Il lavoratore che cambia lavoro ha la possibilità di trasferire le sue risorse presso un altro fondo cui può accedere in relazione alla nuova attività. Il trasferimento non viene tassato e consente di assicurare continuità al piano pensionistico. È possibile trasferire la propria posizione anche in continuità del rapporto di lavoro, dopo due anni di permanenza nel fondo pensione. La possibilità di continuare a ricevere il contributo del datore di lavoro è regolata dai contratti o dagli accordi collettivi.

Diritti al momento del pensionamento: prestazioni in capitale e prestazioni in rendita

Al momento del pensionamento l'iscritto può richiedere al fondo pensione una prestazione pensionistica sia in forma di **rendita** vitalizia periodica, sia in forma di **capitale** (somma ricevuta *una tantum*), con alcuni vincoli. Può ricevere sotto forma di capitale fino al 50% del montante maturato (versamenti + rendimenti), mentre la restante parte deve essere convertita in rendita.

È possibile ottenere il 100% della prestazione in capitale quando la rendita che si ottiene trasformando il 70% di quanto accumulato è inferiore a metà dell'assegno sociale (389,36 euro mensili nel 2007).

IL REGIME FISCALE

I **contributi** a carico del lavoratore e del datore di lavoro versati al Fondo Pensione sono fiscalmente deducibili fino a un massimo di € 5.164 (il TFR va oltre questo limite). Il risparmio fiscale viene, di norma, riconosciuto direttamente in busta paga.

I **rendimenti** del Fondo sono tassati in modo agevolato (11%) rispetto ai rendimenti che si percepiscono su altri tipi di investimenti.

Tutte le **prestazioni** sono tassate con un'imposta sostitutiva del 23% se si tratta di prelievi volontari come il riscatto volontario e le anticipazioni per la casa o altre esigenze. Le prestazioni che derivano da cause involontarie come morte, pensionamento o malattie sono tassate con un'aliquota del 15%. Questa aliquota è ridotta di una quota pari a 0,30% per ogni anno di partecipazione alla previdenza complementare superiore a 15 (con un limite massimo di riduzione di 6 punti).

TASSAZIONE	
<ul style="list-style-type: none">• Prestazioni in capitale e in rendita• Anticipazioni per spese sanitarie• Premorienza, riscatti parziali / totali	9% - 15%
<ul style="list-style-type: none">• Anticipazioni per la prima casa e "altre esigenze"• Riscatto per perdita dei requisiti	23%

I VANTAGGI NELL'ADESIONE AI FONDI PENSIONE COOPERATIVI

Aderire subito

Cooperlavoro, Filcoop e Previcoper sono i fondi pensione per i soci-lavoratori e i dipendenti delle cooperative promossi dalle centrali cooperative AGCI, Confcooperative, Legacoop e da CGIL, CISL, UIL. In particolare il Fondo Filcoop è stato costituito dalle seguenti associazioni cooperative FEDAGRI - CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP - AGROALIMENTARE, AGCI - AGRITAL, UNCEM, FEDERFORESTE e dalle seguenti sigle sindacali: FLAI - CGIL, FAI - CISL E UILA - UIL. Con l'adesione ai fondi pensione cooperativi hai i seguenti vantaggi:

- ricevi il contributo del datore di lavoro;
- puoi beneficiare dei numerosi vantaggi fiscali (deducibilità dei contributi, minore tassazione sui rendimenti e sulle prestazioni);
- sei socio e non cliente! I fondi pensione di categoria sono associazioni amministrate da organi eletti dagli iscritti.

Ritardare costa

Costruirsi una pensione integrativa adeguata richiede un lungo periodo di partecipazione al Fondo Pensione. Possiamo quantificare il "costo" del ritardo nell'adesione a un lavoratore di 25 anni neo-assunto¹.

La tabella seguente evidenzia quanto il lavoratore che ritarda l'adesione perde in termini di prestazioni.

Anno Adesione	Montante Accumulato* (€)	Rendita vitalizia* Fondo Pensione (€)	Riduzione Rendita (%)
2007	99.296	5.826	0
2012	89.235	5.236	10,12
2017	77.955	4.574	21,48
2022	65.784	3.860	33,74
2027	53.188	3.121	46,42
2032	40.218	2.360	59,49
2037	27.423	1.609	72,38

* al netto di fisco e inflazione

Conviene versare il proprio TFR al Fondo Pensione?

Facciamo un confronto tra due lavoratori², uno decide di aderire ai fondi pensione cooperativi appena assunto, l'altro decide di lasciare il Tfr in azienda. Per semplicità immaginiamo che i due lavoratori vengano assunti a 25 anni il 1° gennaio 2007 (anno di partenza della nuova normativa), con una retribuzione lorda di € 24.000, e che restino in azienda per 40 anni. L'esempio considera che il TFR abbia la stessa rivalutazione sia se rimane accantonato presso l'azienda, sia se viene versato a, Cooperlavoro, Filcoop o Previcoper (in altre parole qualsiasi differenza è ascrivibile soltanto al diverso trattamento fiscale dei due istituti).

L'EFFETTO TASSAZIONE	
TFR lordo maturato dopo 40 anni	€ 81.825
TFR percepito dal Fondo Pensione al netto delle tasse	€ 77.007
TFR netto percepito dall'azienda al netto delle tasse	€ 67.229
Valori al netto dell'inflazione	

La differenza di € 9.778 è determinata dalla tassazione finale, più favorevole per le prestazioni pensionistiche complementari che maturano a partire dal 2007. Aggiungendo il contributo a carico del datore di lavoro pari all'1% della retribuzione otteniamo un ulteriore vantaggio di € 7.747 netti.

Le prestazioni finali dipenderanno anche dai contributi versati dal lavoratore. Ovviamente il lavoratore che non aderisce al Fondo Pensione avrà una disponibilità liquida ogni anno, disponibilità che, considerando i benefici fiscali dei contributi versati al fondo pensione, saranno comunque inferiori al totale dei contributi versati al fondo.

In definitiva la differenza tra la scelta di aderire o meno al fondo è riassunta nella tabella seguente.

¹Nel paragrafo sono state utilizzate le seguenti ipotesi di calcolo: retribuzione 2007 pari a € 18.000, crescita annua delle retribuzioni 2%, inflazione annua 2%, rendimento lordo del fondo 3% (come rivalutazione del TFR), contribuzione del lavoratore 1% della retribuzione, contribuzione del datore 1% della retribuzione, tutto il Tfr versato nel fondo. Valori al netto di fiscalità e inflazione.

²Per le ipotesi vedi nota precedente.

I vantaggi dell'adesione

Scelta tra adesione e non adesione	Adesione	Non adesione	Differenza
Valore netto dei flussi da Tfr al termine (compresi rendimenti/ rivalutazione)	€ 81.825	€ 81.825	€ -
Tassazione sui flussi da Tfr	- € 4.818	- € 14.596	€ 9.778
Contributi Datore	€ 7.747	€ -	€ 7.747
Contributi Lavoratore	€ 7.747	€ -	€ 7.747
Maggiori risorse disponibili per chi non aderisce	€ -	€ 5.005	- € 5.005
Rendimenti su contributi di Lavoratore e Datore	€ 7.121	€ -	€ 7.121
Imposte pagate al termine su resto della posizione	- € 1.394	€ -	- € 1.394
Valore delle risorse al termine	€ 99.296	€ 72.235	€ 27.061

Il lavoratore iscritto, in base alle premesse prudenziali adottate, gode di un vantaggio stimabile intorno a ben € 27.000.

I Fondi Pensione Cooperativi

COOPERLAVORO



Il Fondo Pensione Cooperlavoro ha una duplice natura:

1. è il fondo pensione di tutte le cooperative di lavoro in base ad una specifica previsione normativa (art. 2 comma 1/c e art. 3 comma 1/e del D.Lgs. 252/05), indipendentemente dal settore di appartenenza;
2. è altresì individuato come soggetto attuatore della previdenza complementare da una serie di contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni cooperative, in alcuni casi unitamente ad altre associazioni imprenditoriali.

Per quanto riguarda il punto 1, sono destinatari di Cooperlavoro i soci lavoratori e i dipendenti delle cooperative di lavoro di tutti i settori ivi comprese le cooperative sociali.

Per cooperative di lavoro s'intendono, ai sensi dell'art. 1 comma 1 della Legge n. 142 del 3 aprile 2001, le cooperative nelle quali il rapporto mutualistico abbia ad oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.

Sono altresì destinatari di Cooperlavoro i lavoratori dipendenti di:

- consorzi, cooperative di cooperative e di società consortili costituiti prevalentemente dalle cooperative di lavoro;
- società collegate e controllate;
- associazioni cooperative AGCI, Legacoop, Confcooperative, compresi i dipendenti delle loro strutture settoriali, territoriali e delle società e degli enti da esse promossi o costituiti, ove previsto da apposite delibere, regolamenti o accordi;
- organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo costitutivo di Cooperlavoro, compresi i dipendenti delle loro strutture settoriali, territoriali e delle società e degli enti da esse promossi o costituiti, ove previsto da apposite delibere, regolamenti o accordi;
- i lavoratori in distacco presso le organizzazioni sindacali e le strutture associative cooperative ai sensi della legge 300 del 20.5.1970, ove previsto da apposite delibere, regolamenti o accordi.

Per quanto riguarda il punto 2 sono destinatari di Cooperlavoro i lavoratori dipendenti di qualunque tipo di cooperativa, ente o società a cui si applicano i seguenti contratti collettivi nazionali di lavoro:

1. cooperative del settore costruzione e affini;
2. cooperative sociali;
3. cooperative metalmeccaniche;
4. cooperative della vigilanza privata;
5. cooperative del settore multiservizi;
6. cooperative del trasporto merci e logistica;
7. cooperative ormeggiatori;
8. agenzie di assicurazione in gestione libera.

L'adesione a Cooperlavoro ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello dell'accettazione della domanda da parte del Fondo.

La gestione finanziaria

Cooperlavoro ha iniziato la raccolta dei contributi degli iscritti in data 30 novembre 2000. Ha gestito il patrimonio su un'unica linea di investimento, corrispondente all'odierno Bilanciato, fino al 31 luglio 2005. Dal giorno successivo il Fondo è passato ad una gestione di tipo pluricomparto, articolata su tre linee di investimento caratterizzate da una diversa combinazione rischio rendimento.

COMPARTO SICUREZZA

Caratteristiche del comparto:

- basso profilo di rischio e con garanzia di rendimento a scadenza del 2% annuo medio composto;
- obiettivo: la rivalutazione del capitale ai tassi del mercato monetario;
- investe in obbligazioni a breve termine dell'area Euro e per un massimo del 10% in azioni Europee.

Adatto a coloro che non vogliono rischiare, sono molto vicini al pensionamento e hanno una aspettativa di breve permanenza nel Fondo.

COMPARTO BILANCIATO

Caratteristiche del comparto:

- medio grado di rischio;
- obiettivo: incrementare il valore del capitale attraverso investimenti in azioni per il 25% e in obbligazioni per la parte restante con copertura del rischio di cambio;
- il gestore può portare l'investimento azionario fino ad un massimo del 30%.

Adatto a coloro che hanno aspettative di permanenza media nel Fondo

rispetto alla cessazione dell'attività lavorativa e media propensione al rischio.

COMPARTO DINAMICO

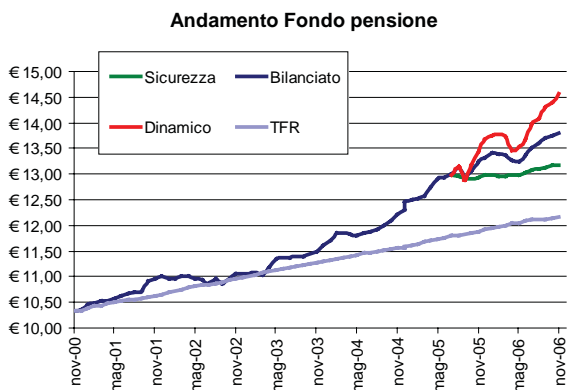
Caratteristiche del comparto:

- medio alto grado di rischio;
- ha l'obiettivo di incrementare il valore del capitale nel lungo periodo;
- è il comparto più aggressivo dei tre poiché investe per il 50% in titoli azionari; il restante patrimonio è impiegato nel mercato obbligazionario;
- il gestore può portare l'investimento azionario fino al massimo del 60%.

Adatto a coloro che hanno aspettative di lunga permanenza rispetto alla cessazione dell'attività lavorativa e/o una propensione al rischio maggiore.

COOPERLAVORO + 34%, TFR + 19%

Il patrimonio del Fondo è suddiviso convenzionalmente in quote che, al momento dell'avvio dei versamenti, nel novembre 2000, avevano un valore di Euro 10,33 cadauna. Il grafico illustra l'andamento della quota nel tempo confrontata con il rendimento del TFR accantonato in azienda. Al 31/12/2006 la quota aveva assunto un valore di Euro 13,799 (comparto Bilanciato): il valore della quota del Fondo si è incrementato del 34% mentre il rendimento legale netto del TFR è stato del 19%.



L'andamento del Fondo nel passato non comporta automaticamente un eguale andamento nel futuro.

Per maggiori informazioni visita il sito internet del Fondo:

WWW.COOPERLAVORO.IT

Se vuoi porre alcuni quesiti o avere chiarimenti scrivi a :

INFO@COOPERLAVORO.IT

FILCOOP



Fondo Pensione *FILCOOP*

Il fondo Filcoop è stato costituito dalle seguenti associazioni cooperative: CONFCOOPERATIVE - FEDAGRI, LEGACOOP - AGROALIMENTARE, AGCI - AGRITAL, UNCEM, FEDERFORESTE e dalle seguenti sigle sindacali: FLAI - CGIL, FAI - CISL E UILA - UIL.

Sono destinatari del Fondo Pensione Filcoop i lavoratori cui si applicano i seguenti contratti di lavoro:

CCNL per i dipendenti da aziende cooperative e consorzi agricoli sottoscritto in data 2 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;

CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria sottoscritto in data 16 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;

CCNL per i dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari sottoscritto in data 12 luglio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni; che siano stati assunti ed abbiano superato il relativo periodo di prova nelle seguenti tipologie di contratto:

- a) contratto a tempo indeterminato;
- b) contratto part-time a tempo indeterminato;
- c) contratto di formazione e lavoro;
- d) contratto di apprendistato;

Sono inoltre destinatari del Fondo Pensione Filcoop i lavoratori cui si applicano i seguenti contratti di lavoro a **tempo determinato**:

- ad occupazione piena pari o superiore a 4 mesi (ovvero 88 giornate in caso di orario aziendale distribuito su 5 giorni settimanali, 104 giornate se distribuito su 6 giorni settimanali) presso lo stesso datore di lavoro nel medesimo anno solare (1° gennaio-31 dicembre) per i lavoratori cui si applica il CCNL dipendenti da aziende cooperative e consorzi agricoli sottoscritto in data 2 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;
- di durata pari o superiore a 51 giornate presso lo stesso datore di lavoro nel medesimo anno solare (1° gennaio-31 dicembre) per i lavoratori cui si applica il CCNL addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale

ed idraulico-agraria sottoscritto in data 16 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;

- di durata pari o superiore a 4 mesi presso lo stesso datore di lavoro nel medesimo anno solare (1° gennaio-31 dicembre) per i lavoratori cui si applica il CCNL dipendenti da aziende cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari sottoscritto in data 12 luglio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni.

Sono considerati settori affini quelli di seguito elencati:

- a) cooperative della pesca marittima, acquacultura e maricoltura;
- b) consorzi di bonifica e di miglioramento fondiario;
- c) consorzi agrari.

La contribuzione al Fondo Pensione Filcoop, per ciascuno dei contratti collettivi richiamati dalla fonte istitutiva, è attualmente stabilita nelle seguenti misure:

- CCNL per dipendenti da aziende cooperative e consorzi agricoli sottoscritto in data 2 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni;
- CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria, sottoscritto in data 16 luglio 1998 e successive modificazioni ed integrazioni:
 1. L'1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
 2. l'1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
 3. una quota di TFR (*) pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993;
 4. il 100% del TFR (*) maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.
- CCNL per i dipendenti da cooperative di trasformazione dei prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari, sottoscritto in data 12 luglio 1995 e successive modificazioni ed integrazioni:
 1. l'1,1% a carico del datore di lavoro commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
 2. l'1% a carico del lavoratore commisurato alla retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento;
 3. una quota di TFR pari al 2% della retribuzione utile per il calcolo del TFR nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come già occupati alla data del 28 aprile 1993;

4. il 100% del TFR maturato nel periodo di riferimento per i lavoratori qualificabili come di prima occupazione successiva al 28 aprile 1993.

() Per gli impiegati a cui si applica il CCNL per i dipendenti da aziende cooperative e consorzi agricoli e il CCNL per gli addetti ai lavori di sistemazione idraulico-forestale ed idraulico-agraria, l'obbligo del versamento del TFR si intende assolto con il versamento presso l'ENPAIA, ai sensi della legislazione vigente.*

Per informazioni potete contattare direttamente FIL.COOP ai seguenti recapiti:

Tel. 06/47825083 – Fax 06/47824603

Sito Web: WWW.FILCOOPENSIONISTICO.IT

e-mail: FILCOOP.P@MCLINK.IT

PREVICOOPER



PREVICOOPER è il Fondo Pensione complementare riservato ai dipendenti delle imprese della distribuzione Cooperativa.

È stato promosso da AGCI, Federconsumo-CCI, ANCC/COOP e ANCD/CONAD di LEGACOOP e da FILCAMS-CGIL, FISASCAT-CISL, UILTuCS-UIL. PREVICOOPER, è un'associazione senza fini di lucro la cui conduzione è affidata, attraverso rappresentanti da essi eletti, ai lavoratori iscritti ed alle loro aziende e ha lo scopo esclusivo di erogare agli iscritti una pensione aggiuntiva alla pensione INPS.

PREVICOOPER è stato autorizzato alla attività nel mese di ottobre del 2000 e associa circa 15.000 lavoratori.

La Commissione di Vigilanza dei Fondi Pensione (COVIP) l'8 marzo 2007 ha approvato il nuovo statuto di PREVICOOPER che ha recepito le novità della legge 252 del 2005.

Gli iscritti, a fronte di un contributo minimo a proprio carico pari allo 0,55% della retribuzione utile ai fini del TFR, hanno diritto ad un contributo a carico del datore di lavoro pari all'1,55% della stessa retribuzione. La contribuzione a PREVICOOPER è dedotta dal reddito fino ad euro 5.164,57.

Il patrimonio gestito al 31 dicembre 2006 ammonta a 94 milioni di euro.

La gestione del patrimonio è improntata a criteri di prudenza ed è affidata a società specializzate scelte in base alla loro capacità, solidità e affidabilità. Dal 2002 al 2006 il rendimento medio del comparto Bilanciato è stato del 4,98% a fronte di un rendimento del TFR in azienda del 2,74%.

Dal 1° ottobre 2006 PREVICOOPER attua una gestione multicomparto, ciò permette agli iscritti una più dinamica diversificazione degli investimenti. L'iscritto può scegliere fra le seguenti tre linee di investimento caratterizzate da una diversa combinazione di rischio e rendimento il comparto più adatto alle proprie esigenze:

COMPARTO SICURO

Caratteristiche del comparto:

Profilo di rischio basso, con garanzia di rendimento minimo a scadenza del 2% annuo sul capitale effettivamente investito.

Obiettivo: la rivalutazione del capitale ai tassi del mercato monetario. Investe

in obbligazioni a breve termine e fino ad un massimo del 10% in azioni. Adatto a coloro che hanno una aspettativa di breve permanenza nel Fondo.

COMPARTO BILANCIATO

Caratteristiche del comparto:

Grado di rischio medio, è analogo al monocomparto della fase di avvio. Obiettivo: incrementare il valore del capitale in un orizzonte temporale di medio periodo. Investe in azioni fino al 30% e in obbligazioni per la parte restante. Adatto a coloro che hanno **aspettative di permanenza** media nel Fondo.

COMPARTO DINAMICO

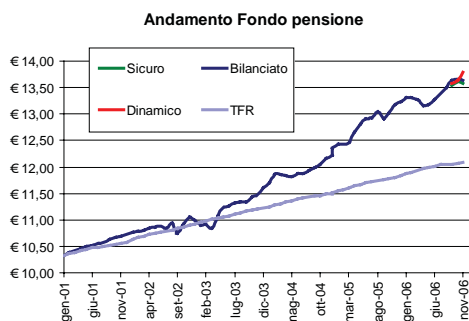
Caratteristiche del comparto:

Grado di rischio alto.

Obiettivo: incrementare il valore del capitale nel lungo periodo. Investe fino al 60% in titoli azionari; il restante patrimonio è impiegato nel mercato obbligazionario. Adatto a coloro che hanno aspettative di lunga permanenza nel Fondo rispetto alla cessazione dell'attività lavorativa.

IL RENDIMENTO DI PREVICOOPER + 32%, TFR + 17%

Nella tabella il rendimento del fondo in base al valore delle quote con cui convenzionalmente viene suddiviso il patrimonio e che, al momento all'avvio nel gennaio 2001 avevano un valore di Euro 10,33 cadauna. Il grafico illustra l'andamento della quota nel tempo confrontata con il rendimento del TFR accantonato in azienda. Al 31/12/2006 la quota aveva assunto un valore di Euro 13,633 (comparto Bilanciato): il valore della quota del Fondo si è incrementato del 32% mentre il rendimento legale netto del TFR è stato del 17%.



L'andamento del Fondo nel passato non comporta automaticamente un eguale andamento nel futuro.

In caso di perdita dei requisiti di partecipazione al Fondo per cambio lavoro, è possibile chiedere il riscatto integrale immediato della posizione maturata. È possibile chiedere anticipazioni fino al 75% della posizione maturata, in qualsiasi momento, per spese mediche e dopo 8 anni per l'acquisto della prima casa per sé o per i figli. Dopo 8 anni è anche possibile chiedere un'anticipazione fino al 30% della posizione maturata senza necessità di motivarne la ragione. In caso di premorienza la posizione è riscattata dagli eredi ovvero dai beneficiari indicati dall'iscritto.

Per informazioni potete contattare direttamente PREVICOOPER dal lunedì al venerdì dalle 9,00 alle 12,00.

Tel. 06/44254842 – Fax 06/44261933

Sito Web WWW.PREVICOOPER.IT

e-mail: PREVICOOPER@PREVICOOPER.IT

I fondi pensione cooperativi sono promossi da:



Realizzato nell'ambito del "Piano Formativo Concordato Nazionale sullo Sviluppo della Bilateralità nel campo della Previdenza Complementare" con un finanziamento FonCoop



Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale
per la formazione continua nelle imprese cooperative
costituito da AGCI, Confcooperative, Legacoop e CGIL, CISL, UIL