

Numero Uno - Giugno 2007

EDITORIALE

In questo momento sulla pensione complementare si dice molto ma non sempre in modo corretto e non sempre in modo efficace. Per questo abbiamo pensato che una Newsletter, con le sue caratteristiche di essenzialità e di concretezza, fosse lo strumento migliore per parlare agli interessati in modo semplice e chiaro, cercando di aiutarli a risolvere qualche loro perplessità.

Molto spesso, infatti, sono proprio dubbi e perplessità che non hanno motivo di essere che generano paure e confusione e finiscono con l'essere di impedimento all'utilizzo di uno strumento che è dei lavoratori, pensato per essi e attraverso gli organi di PREVICOPER ai diversi livelli, da essi gestito.

Il tutto parte da una certezza:

- "le pensioni future saranno più basse" perché la pensione pubblica non garantirà nei prossimi anni i livelli di sostituzione delle retribuzioni che attualmente offre;

e da una necessità:

- "evitare che questo comporti una vecchiaia povera" con tutto quello che ciò significa sul piano individuale e sociale.

La pensione complementare è la soluzione che nel tempo ridurrà la forbice tra le pensioni attuali e quelle future.

Aderire ad un fondo pensione reca vantaggi per tutti ma soprattutto per i giovani ed occorre fare di più affinché essi aderiscano ai fondi in numero sempre maggiore. Perché vi è tanta indecisione nell'aderire ad un fondo pensione? Le risposte sono molte e di vario genere.

Qui vogliamo considerarne una perché è tra le più frequenti: "Non mi iscrivo perché vivo questa scelta come irreversibile e questo può in futuro condizionare la disponibilità delle mie risorse finanziarie". Ma è proprio così?

Consideriamo il TFR e PREVICOPER

1. Quando si può ottenere il TFR dall'azienda? Alla fine del rapporto di lavoro. Quando i lavoratori iscritti possono riscattare il loro montante pensionistico, contributi, rendimenti e TFR? Quando si perdono i requisiti, ovvero si cambia lavoro.
2. Durante il rapporto di lavoro è possibile ottenere delle anticipazioni del TFR? Sì, anche se sono sottoposte ad una valutazione del datore di lavoro che le concede solo al 4% dei lavoratori. PREVICOPER invece le concede a tutti i richiedenti.
3. Il lavoratore che ha il TFR in azienda, può richiedere l'anticipazione trascorsi 8 anni per spese sanitarie? Sì, mentre PREVICOPER concede da subito per questo motivo l'anticipazione e dopo 8 anni per l'acquisto o la ristrutturazione della casa di abitazione. Inoltre il tetto massimo di anticipazione del tfr in azienda è il 70%, mentre il tetto di PREVICOPER è il 75% e se il lavoratore versa anche la contribuzione l'anticipazione si ottiene non solo sul tfr ma su tutto il montante.
4. Se il lavoratore iscritto non richiede l'anticipazione per i motivi suddetti ha la facoltà, non offerta se il tfr è in azienda, di richiedere una anticipazione del 30% per motivi per-



sonali senza che questi debbano essere documentati. Se si utilizzano più possibilità di anticipazione è richiesto che in PREVICOPER permanga minimo il 25% del montante contributivo. È facoltà dell'iscritto reintegrare in qualsiasi momento la propria posizione.

5. Se non si è soddisfatti del proprio Fondo dopo due anni di permanenza si può trasferire la propria posizione presso un'altra forma pensionistica.
6. Per la erogazione delle rendite è possibile, se si trovano altrove condizioni più vantaggiose, scegliere un fondo diverso da PREVICOPER.

Consideriamo la contribuzione

- A fronte del versamento del proprio contributo a PREVICOPER: 0,55% della propria retribuzione utile al calcolo del TFR, l'azienda versa per il lavoratore un contributo quasi triplo: 1,55%.
- Il lavoratore può sospendere in qualsiasi momento il versamento della sua contribuzione, nel qual caso è sospesa anche la contribuzione aziendale.
- Il lavoratore può sospendere la propria contribuzione più volte ed ha facoltà di reintegro della contribuzione sospesa.

Pensiamo che non vi sia né irreversibilità né rigidità nell'aderire ad un fondo pensione negoziale come PREVICOPER. Anzi pensiamo che si debba usufruire delle possibilità descritte solo in caso di effettiva necessità per non pregiudicare l'opportunità di costruirsi una adeguata pensione complementare.



Previcoper informa

FONDO PENSIONE PER I DIPENDENTI DELLE COOPERATIVE DI DISTRIBUZIONE

Numero Uno - Giugno 2007

CONVIENE VERSARE IL PROPRIO TFR A PREVICOPER? DIAMO QUALCHE NUMERO

Conviene versare il Tfr a PREVICOPER? Oppure è meglio lasciarlo in azienda?

Questa è la domanda che i lavoratori si pongono in merito al conferimento del TFR.

Confrontiamo gli effetti di scelte diverse fatte da due lavoratori. Il primo decide di aderire a PREVICOPER, sceglie il comparto Sicuro (con garanzia di rendimento minimo del 2%), versa il proprio contributo e ottiene quindi anche quello del datore di lavoro, pari all'1,55%; il secondo decide di lasciare il TFR in azienda.

L'analisi pone di fronte due diverse scelte le quali si caratterizzano entrambe per profili di investimento legati a una garanzia. 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 euro 18.000, e che restino in azienda per 40 anni.

Nell'esempio ipotizziamo tre diversi scenari di rendimento futuro del Fondo a fronte di un rendimento costante del TFR al 3%:

1. Nel primo scenario, sicuramente quello meno favorevole, il comparto realizza un rendimento pari al 2%, ovvero pari al rendimento minimo garantito e un costo di gestione pari allo 0,20%.
2. Il secondo scenario è caratterizzato da un rendimento pari al 3%, identico a quello del TFR e un costo di gestione pari allo 0,35%.
3. L'ultimo scenario presenta un rendimento del comparto pari al 4% e un costo di gestione pari allo 0,5%.

In questa rappresentazione mettiamo in luce le principali differenze fra le due scelte, ovvero il diverso trattamento fiscale e la contribuzione da parte del datore di lavoro.

Conviene sempre aderire a PREVICOPER anche quando il TFR in azienda abbia un rendimento maggiore?

Analizzando i risultati del primo scenario, è possibile osservare che, nonostante PREVICOPER abbia conseguito un rendimento minore, la scelta di aderire a previdenza complementare risulta più conveniente rispetto al TFR lasciato in azienda grazie al contributo del datore di lavoro e ai vantaggi fiscali!

Il comparto sicuro rende il 2%	Comparto Sicuro (2%)	TFR in azienda (3%)	Differenza
Tfr versato / maturato e rendimenti netti ottenuti	euro 151.073	euro 180.673	euro -29.600
Contributi Azienda e rendimenti maturati	euro 33.888	0	euro 33.888
Imposte pagate al termine	euro -14.260	euro - 32.228	euro 17.968
Valore delle risorse al termine	euro 170.701	euro 148.445	euro 22.256
Vantaggio della scelta "Adesione al Fondo Pensione"			15%

La differenza è di euro 22.256, pari a poco più del 15%, che è determinata da:

1. La tassazione finale più favorevole per PREVICOPER che per il TFR in azienda; infatti la prestazione del fondo pensione è tassata con aliquota sostitutiva pari al 9%, pari a euro

14.260, mentre il TFR è tassato con un'aliquota pari almeno al 23% per un valore di quasi euro 33.000.

2. I contributi versati dal datore di lavoro, pari all'1,55% della retribuzione, e i rendimenti ottenuti, complessivamente pari a euro 33.888.

Il lavoratore, anche in un'ipotesi alquanto pessimistica, in base alle quale il Fondo pensione ottenga un rendimento più basso del TFR ha comunque un vantaggio nell'aderire.

Confrontiamo adesso i due casi dove Previcoper e il TFR abbiano prima lo stesso rendimento e in seguito PREVICOPER abbia un rendimento maggiore.

Previcoper rende il 3% come il TFR	PREVICOPER	TFR in azienda (3%)	Differenza
Tfr versato / maturato e rendimenti netti ottenuti	euro 171.268	euro 180.673	euro - 9.405
Contributo Azienda e rendimenti maturati	euro 38.418	0	euro 38.418
Imposte pagate al termine	euro - 16.486	euro - 32.228	euro 15.742
Valore delle risorse al termine	euro 193.200	euro 148.445	euro 44.755
Vantaggio della scelta "Adesione al Fondo Pensione"			3%

Nel primo caso il guadagno complessivo dell'iscritto a PREVICOPER nei confronti del lavoratore che decide di lasciare il suo TFR in azienda è pari a euro 44.755, pari a circa il 30%, dovuto anche in questo caso dalla più favorevole tassazione e dalla contribuzione aggiuntiva del lavoratore e del datore di lavoro.

Infine, nel caso in cui il rendimento sia superiore di un punto percentuale rispetto al TFR, il guadagno per l'iscritto sarebbe pari a euro 76.602, ovvero un valore complessivo oltre il 50%.

In conclusione possiamo evidenziare come, anche in ipotesi pessimistiche in base alle quali rendimento del TFR sia superiore alla garanzia offerta da PREVICOPER, l'adesione dà comunque un risultato migliore!

Ricordiamo infine che la scelta del comparto Sicuro non rappresenta certo la soluzione "consigliata" per un giovane iscritto, che scegliendo un comparto più rischioso può attendersi sul medio lungo periodo un risultato più favorevole.

PREVICOPER INFORMA

FONDO PENSIONE PER I DIPENDENTI
DELLE COOPERATIVE DI DISTRIBUZIONE

Via Carlo Bartolomeo Piazza, 8 - 00161 - Roma
tel. 0644254842 - fax 0644261933

Visita il nostro sito: www.previcooper.it