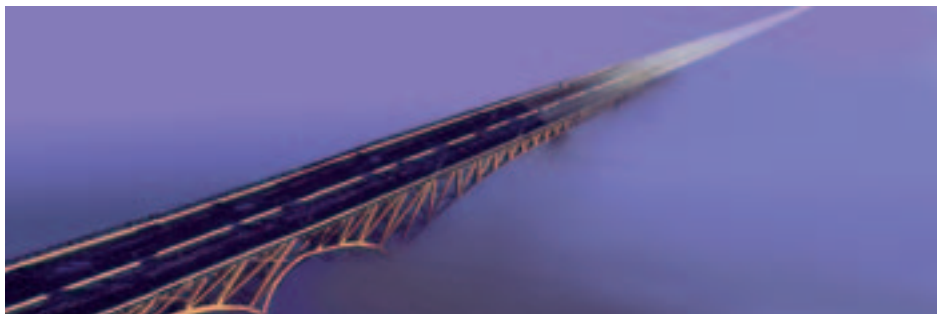


UN PONTE SUL FUTURO

Sommario

Guida alla
previdenza
complementare
per le aziende
artigiane del Veneto

Presentazione	pag. 2
La Previdenza Complementare, perché?	3
I Fondi Pensione	4
Come si finanzia la Previdenza Complementare	5
Sei mesi per scegliere	6
Il Tfr nei Fondi Pensione	7
Il silenzio-assenso	7
I versamenti ai Fondi Pensione	8
Gli adempimenti per il datore di lavoro	9
Le compensazioni fiscali per le aziende	9
Il Fondo Solidarietà Veneto	10
Le prestazioni di Solidarietà Veneto	11
I rendimenti di Solidarietà Veneto	12
Le altre forme di previdenza complementare	14



Presentazione

Questa guida è stata pensata per dare alle imprese artigiane del Veneto una informazione semplice e completa sulle problematiche relative alla gestione della previdenza complementare per i propri lavoratori dipendenti, gli adempimenti verso i Fondi Pensione contrattuali e le regole del silenzio-assenso.

Si tratta di un complesso di norme che prende definitivamente avvio dopo 12 anni dalla Riforma Dini che, nel 1995, ha modificato il sistema italiano della previdenza e delle pensioni.

La grande novità sta nel fatto che alla colonna portante della previdenza pubblica obbligatoria viene affiancata una seconda colonna: quella della previdenza complementare.

Le associazioni di rappresentanza del lavoro (imprese e dipendenti) partecipano direttamente e da protagoniste di primo piano alla messa in opera e alla gestione quotidiana di questo nuovo sistema.

La gestione della previdenza complementare è affidata innanzitutto ai Fondi Pensione contrattuali pur essendo previsti i fondi aperti e le polizze assicurative individuali.

I Fondi Pensione contrattuali sono costituiti, con un accordo tra le parti, dalle associazioni di rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti. Le stesse associazioni sono poi chiamate a comporre, in modo paritetico, i Consigli di Amministrazione dei Fondi.

In questa logica di partecipazione responsabile alla gestione della previdenza complementare le associazioni dell'artigianato veneto Confartigianato, Cna, Casartigiani e Claii hanno sottoscritto, nel dicembre del 2006, con le organizzazioni sindacali Cisl ed Uil regionali un accordo che rende possibile per i propri lavoratori dipendenti scegliere di aderire o al Fondo Pensione Solidarietà Veneto, oppure al Fondo pensione nazionale Artifond, oppure, per i soli dipendenti dell'edilizia, al Fondo Prevedi.

Le motivazioni di questa scelta convinta sono tante e diverse, ma tutte basate sul principio della reciproca utilità cioè del fare il meglio tanto per l'impresa quanto per i suoi dipendenti.

Nelle pagine della guida le motivazioni trovano tutte una sintetica presentazione.

La Previdenza Complementare, perché?

L' invecchiamento della popolazione e l'allungamento progressivo della vita delle persone hanno obbligato tutti i Paesi europei ad intervenire per riformare il sistema previdenziale al fine di garantirne la sostenibilità.

L'obiettivo di queste riforme è quello di garantire ad un numero sempre più consistente di propri cittadini anziani un reddito di pensione adeguato senza raddoppiare o triplicare gli importi dei contributi previdenziali versati dalle imprese e dai lavoratori attivi.

In Italia questa riforma è stata fatta, a partire dal 1995, operando delle scelte.

È basata su 3 principi: volontarietà, individualità e capitalizzazione

La prima è stata quella di introdurre nuovi criteri per il calcolo delle pensioni. Si tratta del cosiddetto *sistema contributivo* che sta, progressivamente, sostituendo il tradizionale *metodo retributivo* che scomparirà definitivamente tra pochi anni.

L'effetto maggiore del metodo contributivo è innanzitutto una forte riduzione degli importi della pensione pubblica.

La seconda scelta è stata quella di attivare un sistema previdenziale aggiuntivo, quello cosiddetto *complementare*, per compensare la riduzione del valore della pensione pubblica.

Le finalità della previdenza complementare sono quelle di recuperare risorse (Tfr e contributi) da far fruttare e poi restituire sotto forma di rendite per completare il reddito dei futuri pensionati.

Questo sistema previdenziale è profondamente diverso da quello tradizionale.

La previdenza complementare è infatti basata su tre principi: volontarietà, individualità e capitalizzazione. Principi che sono l'esatto contrario del sistema pubblico che invece è obbligatorio, collettivo e distributivo.

La previdenza complementare organizzata con i Fondi Pensione è già radicata in molti paesi del mondo, Unione Europea compresa, e ha dimostrato di saper garantire pensioni adeguate alle aspettative e alle necessità delle persone che vi affidano il loro risparmio previdenziale.

I Fondi Pensione

La previdenza complementare si organizza in tre forme: i Fondi Pensione negoziali, i Fondi Aperti ed i contratti di assicurazione pensionistica (denominati PIP o FIP).

I Fondi Pensione negoziali (detti anche contrattuali) sono associazioni senza fine di lucro costituite attraverso la sottoscrizione, da parte della rappresentanza dei datori di lavoro e dei lavoratori, di un accordo collettivo nazionale, territoriale o aziendale.

Possiamo quindi avere:

- il Fondo Pensione aziendale (riservato quindi ai lavoratori di una sola azienda),
- il Fondo di settore nazionale (riservato ai lavoratori occupati nelle aziende di quel settore),

- il Fondo territoriale intersettoriale (per i lavoratori occupati nelle aziende di più settori collocate in una specifica area territoriale).

Il **Fondo Pensione Solidarietà Veneto** appartiene a quest'ultima tipologia.

Questi fondi sono autorizzati dalla legge a raccogliere i versamenti (Tfr e quote retribuzione) dei lavoratori che vi aderiscono.

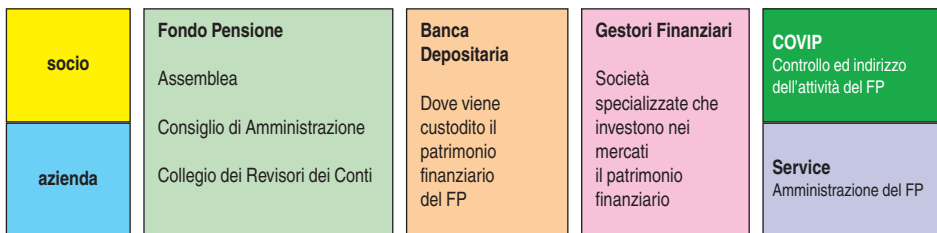
Non possono però gestire queste somme direttamente, ma solo tramite società di gestione del risparmio con le quali hanno stipulato convenzioni autorizzate dalla Covip, Commissione di Vigilanza sui fondi pensione, istituita nel 1993.

Chi controlla i Fondi Pensione negoziali?

Il Consiglio di Amministrazione di un Fondo ed il Collegio dei Sindaci, che sono eletti in modo paritetico dalle parti che lo hanno costituito (le cosiddette "fonti costitutive") e quindi dai rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori.

L'attività dei Fondi è regolata dalla legge nazionale ed è sottoposta al controllo della Covip.

Il sistema della previdenza complementare nei Fondi Pensione negoziali



Come si finanzia la previdenza complementare

La previdenza complementare si finanzia attraverso i contributi versati dai lavoratori e dalle imprese.

Tali contributi derivano dalla retribuzione mensile, e sono regolati dalla contrattazione, e dal conferimento del Tfr, e sono soggetti alle norme di legge.

A) I contributi contrattuali

I contratti di lavoro hanno previsto una quota minima di adesione al Fondo Pensione che viene trattenuta mensilmente dallo stipendio del lavoratore.

Per il settore dell'artigianato questa quota è pari all'1% della retribuzione come previsto dagli accordi.

Questa contribuzione viene attivata **esclusivamente** su richiesta del singolo lavoratore che, allo scopo, deve presentare al

proprio datore di lavoro il modulo di adesione ad un Fondo Pensione.

In questo caso, in base ai contratti di lavoro, anche l'azienda presso cui questo lavoratore è occupato deve versare a proprio carico un'altra quota di contributi allo stesso Fondo contrattuale scelto dal lavoratore.

Nel caso dell'artigianato questo contributo è pari all'1% della retribuzione del lavoratore.

Il datore di lavoro non è tenuto a versare alcuna quota se il lavoratore aderisce ad un Fondo versando il solo Tfr.

Il lavoratore ha poi la facoltà di versare somme superiori al minimo contrattuale, ma questa scelta non comporta alcun maggior esborso per l'azienda.

B) Il contributo tramite Tfr

Per rendere più sostanziosa la contribuzione, senza causare un forte prelievo nella busta paga, la normativa ha dato al lavoratore la possibilità di conferire, sempre volontariamente, ai Fondi Pensione il proprio Tfr.

Si tratta del Tfr maturato dal mese di adesione ad un Fondo Pensione e quindi non quello maturato precedentemente che rimane in azienda.

Sul conferimento del Tfr alla previdenza complementare è stato attivato il meccanismo del silenzio-assenso che meglio descriveremo nelle pagine successive.

Lavoratore con retribuzione lorda mensile di € 1.200 – contratto dell'artigianato

<i>Contributo mensile</i>	<i>al Fondo Pensione</i>	<i>all'Inps</i>
Quota lavoratore 1%	€ 12	-
Quota azienda 1%	€ 12	€ 0,12

NB. Sulla quota dell'1% a carico del datore di lavoro è dovuto un contributo previdenziale (da versare all'Inps) pari al 10% dell'importo.

Sei mesi per scegliere

La legge prevede che entro il 30 giugno 2007 tutti i lavoratori, in forza nell'impresa alla data del 31 dicembre 2006, hanno la possibilità di scegliere in modo esplicito se destinare il loro Tfr ad un Fondo Pensione, oppure se lasciarlo in azienda.

Per i lavoratori, invece, che sono stati assunti dopo il 31 dicembre 2006, i 6 mesi della scelta decorrono dalla data di assunzione.

Come funziona?

Il datore di lavoro deve consegnare ai propri dipendenti un modulo per la scelta sul Tfr:

- a quelli che erano già assunti alla data 31 dicembre 2006 va consegnato il **modello Tfr 1**.
- a quelli che sono stati assunti dopo il 31 dicembre 2006 va dato il **modello Tfr 2**.

***Domanda:** quali lavoratori possono scegliere?*

***Risposta:** tutti i lavoratori dipendenti di un datore di lavoro privato di qualsiasi livello professionale (impiegati, tecnici, operai, ecc.) a tempo indeterminato o determinato, apprendisti compresi. Sono esclusi solo i lavoratori a domicilio ed i lavoratori domestici (colf, badanti, ecc.).*

Se il lavoratore non esprime alcuna scelta esplicita, 30 giorni prima della fine dei 6 mesi, il datore di lavoro deve comunicare, a quei dipendenti che non hanno ancora restituito il modulo Tfr 1 o Tfr 2, in quale Fondo andrà il loro Tfr inoptato. Questi lavoratori avranno quindi ancora a disposizione un mese per fare una scelta esplicita.

Alla fine dei 6 mesi il datore di lavoro deve conferire il Tfr dei lavoratori che non hanno fatto una scelta esplicita ad un Fondo Pensione (vedremo, nella pagina successiva, quale). È la regola del cosiddetto "silenzio-assenso" prevista dalla legge.

Il Tfr che rimane in azienda

Il Tfr dei lavoratori che hanno esplicitato nel *modulo Tfr 1 o Tfr 2* la scelta di tenerlo in azienda continua ad essere gestito dal datore di lavoro sulla base delle regole generali previste dalla legge e dai contratti.

Il Tfr nei Fondi Pensione

I lavoratori dell'artigianato possono conferire ai Fondi Pensione il Tfr da maturare con queste condizioni:

hanno cominciato a lavorare <u>prima</u> del 29 aprile 1993	hanno cominciato a lavorare <u>dopo</u> il 29 aprile 1993
<ul style="list-style-type: none">• conferire il 100 % del Tfr maturando, oppure• conferire il 16% del Tfr maturando o la diversa quota prevista dal ccnl. Il lavoratore potrà, in un momento successivo, portare il versamento al 100%	Al Fondo Pensione viene conferito il 100% del Tfr maturando
* si considera che a gennaio 2007 questi lavoratori non sono iscritti ad un Fondo Pensione	

Il lavoratore dell'artigianato con una scelta esplicita può conferire il suo Tfr o al Fondo Solidarietà Veneto, oppure ad Artifond, oppure, per i soli dipendenti dell'edilizia, al Fondo Prevedi. La scelta del Fondo avviene con la consegna, assieme al *modello Tfr 1* oppure *Tfr 2*, dell'apposito *modulo di adesione al Fondo*.

IL SILENZIO-ASSENSO

I lavoratori, però, hanno anche la possibilità di non fare alcuna scelta, di tacere, di non restituire i moduli Tfr 1 o Tfr 2; in questo caso per loro scatta il meccanismo del silenzio-assenso, che costituisce una manifestazione implicita di volontà.

In base a questo meccanismo il Tfr maturando deve essere versato dall'impresa ad un Fondo pensione negoziale o a Fondinps (salvo diverso accordo aziendale collettivo). **Sul conferimento del Tfr a questi Fondi le Associazioni Artigiane venete si riservano di fornire alle imprese interessate istruzioni più dettagliate entro la scadenza del 31/5/07.** L'impresa ha l'obbligo di informare i lavoratori silenti sulla destinazione del loro Tfr entro 30 giorni prima del termine dei sei mesi. Il Tfr destinato al Fondo pensione deve essere effettivamente versato dall'impresa a partire dal 7° mese.

Fondinps è un Fondo di previdenza complementare gestito dall'Inps e opera con le seguenti regole:

- per quanto riguarda fiscalità, anticipazioni, riscatti, prestazioni pensionistiche valgono le norme di legge che disciplinano i Fondi pensione;
- si aderisce a Fondinps solo con il tacito consenso.

I versamenti ai Fondi Pensione

Per i lavoratori che scelgono esplicitamente di aderire ad un Fondo Pensione negoziale il datore di lavoro, oltre a versare la quota di Tfr destinato alla previdenza complementare, deve trattenere dalla busta paga l'importo del contributo mensile destinato al Fondo. Questa trattenuta va fatta dal mese in cui il lavoratore ha presentato in azienda la sua scelta.

I versamenti al Fondo, per i contributi relativi al periodo 1 gennaio 2007 – 30 giugno 2007, vanno fatti a partire dal luglio 2007. Successivamente proseguono con la cadenza periodica prevista dallo Statuto del Fondo.

Le stesse modalità descritte sopra sono previste anche nel caso in cui i lavoratori abbiano deciso di destinare alla previdenza complementare il solo Tfr.

Nel caso di Solidarietà Veneto la cadenza, successiva al semestre gennaio- giugno 2007, è trimestrale.

Con la stessa cadenza e lo stesso versamento periodico vanno conferiti anche i contributi mensili costituiti dalle quote a carico dell'azienda.

Gli impegni mensili o trimestrali per il datore di lavoro

Per i lavoratori silenti il datore di lavoro deve versare l'importo del solo Tfr maturato da luglio 2007 (o dal settimo mese dalla data di assunzione) in avanti. Le modalità sono sempre le stesse. Successivamente i versamenti del solo Tfr vanno fatti sulla base della cadenza periodica stabilita dallo Statuto del Fondo.

Il lavoratore, nel corso del rapporto di lavoro, può cambiare Fondo Pensione. In questo caso l'azienda provvede a trasferire il versamento dei contributi dovuti alla forma previdenziale prescelta.

Gli adempimenti del datore di lavoro

Come per la previdenza obbligatoria il datore di lavoro è chiamato ad assolvere ad alcuni adempimenti obbligatori, una volta che il suo dipendente ha fatto la scelta (volontaria) di aderirvi. In sintesi ne presentiamo i principali.

La gestione della scelta (o della mancata scelta) dei propri dipendenti:

- calcolare i contributi dovuti al Fondo (quota a carico del lavoratore e del datore di lavoro);

- trattenere le somme aggiuntive alla quota percentuale definita dal contratto che il lavoratore destina al Fondo;
- produrre il cedolino paga nel quale vengono evidenziati separatamente i relativi contributi;
- versare il contributo di solidarietà del 10% sul contributo a carico del datore di lavoro (vedi: *Come si finanzia la previdenza complementare*, pag. 5);
- effettuare i versamenti al Fondo pensione del Tfr maturando e degli eventuali contributi (azienda + lavoratore).

Successivamente:

- gestire il trasferimento delle posizioni contributive individuali di quei lavoratori che, in continuità di rapporto di lavoro, decidono di cambiare forma di previdenza complementare;
- gestire le agevolazioni compensative per l'azienda.

Le compensazioni fiscali per le aziende

Per le aziende i cui lavoratori aderiscono ad un Fondo Pensione versando il proprio Tfr sono previste delle compensazioni finalizzate a ridurre l'impatto finanziario conseguente.

Queste compensazioni sono:

- la **deducibilità** dal reddito d'impresa di un importo pari al 6% dell'ammontare del Tfr destinato ai Fondi Pensione. Per le aziende che hanno da 50 dipendenti in su la percentuale è del 4%;
- l'**esonero** dal versamento del contributo dello 0,20 al Fondo di garanzia sul Tfr per gli importi di Tfr versati ai Fondi Pensioni. Per il Tfr che resta in azienda si continua quindi a versare questo contributo;
- la **riduzione** degli oneri relativi ai contributi sociali nella misura iniziale per il 2008 dello 0,19% incrementata progressivamente fino allo 0,28% nel 2014.

Il Fondo Pensione Solidarietà Veneto

Il 15 dicembre 2006 le organizzazioni venete dell'artigianato Confartigianato, Cna, Casartigiani e Clai hanno sottoscritto un accordo con le organizzazioni sindacali Cisl e Uil per dare vita ad un fondo previdenziale regionale a cui potessero aderire tutti i dipendenti delle aziende artigiane con sede in Veneto. A questo scopo è stato indicato il Fondo Pensione Solidarietà Veneto, fondato nel 1990.

Solidarietà Veneto è stato scelto per alcune sue caratteristiche che lo rendono particolarmente adatto alle esigenze delle aziende venete e dei loro dipendenti. Ne presentiamo le principali.

Alla data del 31 gennaio 2007 Solidarietà Veneto aveva oltre 21.000 iscritti dipendenti circa 1.900 aziende venete. Il capitale gestito era pari a 108 milioni di euro.

È un **Fondo regionale**, che può raccogliere quindi le adesioni dei lavoratori che sono occupati con aziende localizzate in Veneto. Il Fondo favorisce la loro partecipazione alle decisioni e alle scelte: la sua Assemblea è composta infatti da ben 200 rappresentanti, 100 dei lavoratori e 100 delle imprese. Il Consiglio di Amministrazione, che è composto da 18 membri (metà nominati dalle aziende e metà dai lavoratori dipendenti) e la presidenza, durano in carica 3 anni.

È un **Fondo vicino**. La sua sede è a Mestre in via Querini 17 (a mt 500 da Piazza Ferretto) e dispone di personale specializzato in grado di rispondere direttamente ai suoi iscritti e a chi è interessato ad iscriversi così come ai datori di lavoro che hanno dipendenti che vi hanno aderito.

È **intersectoriale**: copre, oltre al mondo del lavoro dipendente dell'artigianato, tutti i settori dell'industria. Il lavoratore che cambia azienda o settore non deve quindi trasferire la sua posizione contributiva complementare.

Oltre ai lavoratori dipendenti possono iscriversi a Solidarietà Veneto anche i lavoratori con contratto di collaborazione (Cocopro) ed i coltivatori diretti.

Le prestazioni di Solidarietà Veneto

Le prestazioni, come le *anticipazioni* ed i *riscatti*, garantite da Solidarietà Veneto ai propri iscritti sono regolate dalla normativa di legge e precisate nello Statuto del Fondo.

Va evidenziato che Solidarietà Veneto è uno di quei Fondi che è autorizzato dalla Covip a liquidare tutta la posizione contributiva personale al lavoratore il cui rapporto di lavoro ha avuto risoluzione (per dimissioni o licenziamento). Sono diverse poi le *prestazioni pensionistiche* offerte da questo Fondo che rendono pertanto possibile, al singolo pensionando, una scelta a misura dei propri bisogni ed aspettative.

ANTICIPAZIONI: confronto tra Tfr in azienda e Fondo Pensione

motivazioni	anni di anzianità minima		% massima di anticipo	
	Tfr in azienda	Iscrizione al Fondo	Tfr in azienda	Tot. accantonato nel Fondo
Acquisto/ristrutturazione prima casa	8	8	70	75
Spese sanitarie straordinarie	8	(*)	70	(*)
Spese sanitarie per casi gravissimi	8	da subito		75
Ulteriori esigenze (senza documentazione)	no	8	no	30

(*) questa motivazione rientra tra quelle previste come "ulteriori esigenze"

IL RISCATTO: per gli iscritti a Solidarietà Veneto

motivazione		%	condizioni
1	Sospensione o cessazione del rapporto di lavoro	50	lavoratori disoccupati per almeno 12 mesi oppure in Cig o in mobilità
		100	disoccupati per più di 48 mesi, lavoratori con il riconoscimento di invalidità
2	Risoluzione del rapporto di lavoro	100	lavoratori licenziati o dimessi, ove previsto dallo Statuto del Fondo come nel caso di Solidarietà Veneto
3	Decesso prima della pensione	100	diritto di riscatto per gli eredi o i beneficiari
4	Decesso durante la pensione		gli eredi hanno diritto alla reversibilità della rendita se questa è stata la scelta dal lavoratore quando è andato in pensione con il Fondo

Nb: la tassazione nel secondo caso è meno agevolata rispetto agli altri

LE PENSIONI (RENDITE) COMPLEMENTARI di Solidarietà Veneto

Rendita	caratteristiche
Vitalizia	Vitalizia immediata rivalutabile (corrisposta per tutta la vita)
Vitalizia reversibile	Vitalizia immediata rivalutabile reversibile (totalmente o parzialmente a favore del designato)
Vitalizia con periodo certo	Vitalizia immediata rivalutabile pagabile in modo certo per 5 o 10 anni, e poi vitalizia
Vitalizia più Long Term Care (LTC)	Vitalizia immediata rivalutabile con raddoppio dell'importo in caso di sopravvenuta non autosufficienza

I rendimenti di Solidarietà Veneto

Dall'ottobre 2002 Solidarietà Veneto propone ai suoi iscritti tre comparti di investimento, oltre al Comparto Garantito. Presentiamo in modo sintetico questi comparti, compresi i loro costi di gestione ed i rendimenti netti.

comparto	caratteristiche	Costo di gestione medio annuo			Rendimento medio annuo 2002- 2006 al netto dei costi
		2 anni	10 anni	35 anni	
Prudente	Profilo con grado di rischio basso e adatto agli aderenti prossimi alla pensione	0,63	0,23	0,14	3,89
Reddito	Profilo a medio- basso rischio e adatto agli iscritti con una consistente anzianità di iscrizione ai Fondi e non vicini alla pensione	0,63	0,23	0,14	6,40
Dinamico	Profilo con grado di rischio medio-alto, lontani dalla pensione e giovani lavoratori	0,70	0,30	0,21	5,53



I rendimenti di "Solidarietà Veneto"

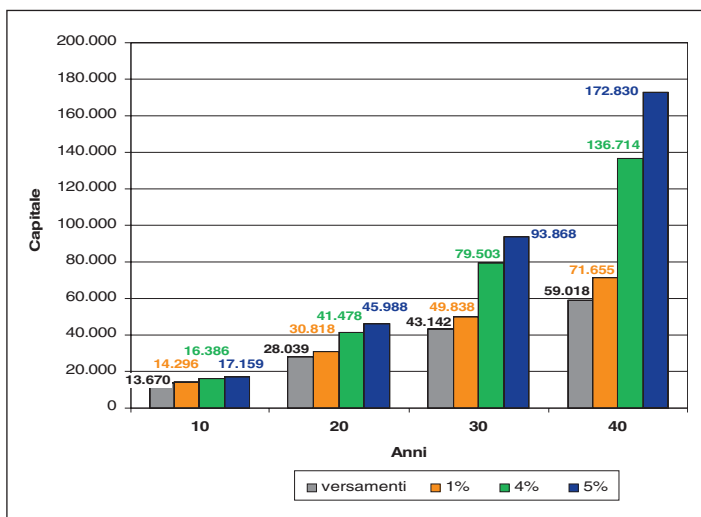
Per avere un'idea sufficientemente chiara di quali sono gli effetti della capitalizzazione sulla base di rendimenti simili a quelli realizzati da Solidarietà Veneto si può prendere in considerazione i dati riportati dal grafico sottostante.

Si è anche previsto che il suo stipendio cresca ogni anno dello 0,5% (per effetto

ad esempio del rinnovo dei contratti, dell'anzianità, della qualifica professionale, ecc.).

Si è quindi calcolato l'importo progressivo dei versamenti (grigio) ed il loro rendimento all'1% (arancione), al 4% (verde) e al 5% (blu) dopo 10, 20, 30 e 40 anni. Gli importi sono al lordo.

Lavoratore con un reddito lordo annuo di 15.000 euro. Versa al Fondo Pensione il 100% del suo Tfr + la quota contrattuale minima (1%) + la quota del datore di lavoro (1%).
Versamento primo anno totale 1.336,50 euro.



Le altre forme di previdenza complementare

Le forme di previdenza complementare non si esauriscono con i Fondi pensione negoziali. Vi sono infatti altre due opportunità: i Fondi Pensione “aperti” e le forme previdenziali individuali (PIP e FIP)

I fondi aperti

I Fondi “aperti” sono istituiti e gestiti direttamente da banche, società di assicurazio-

comparazione costi medi annui di gestione a 35 anni di iscrizione

Fondi contrattuali	0,45%
Fondi aperti	1,30%
Pip	2,30%

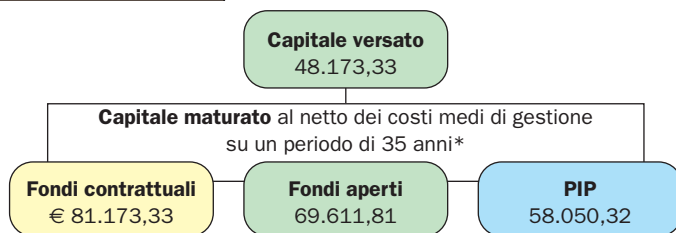
N.B. per i Fondi contrattuali i costi annui sono fissi indipendentemente dalla durata dell'iscrizione, per i Fondi aperti ed i Pip i costi sono molto più alti nei primi anni di adesione.

ni, società di gestione del risparmio, società di intermediazione mobiliare. Vi si aderisce individualmente o collettivamente.

PIP (polizze individuali pensionistiche) e **FIP** (fondi individuali pensionistici)

I contratti di assicurazione sulla vita con finalità pensionistica (PIP) possono essere stipulati dalla singola persona, compresi i lavoratori dipendenti, con una società di assicurazione. Per molti aspetti è da ritenere più valida e conveniente per un lavoratore dipendente la scelta di un Fondo Pensione contrattuale rispetto al Fondo aperto o al PIP. Ne evidenziamo due.

1. Ai Fondi aperti e ai Pip si può versare il Tfr ed il contributo mensile, ma non vi è alcun obbligo da parte della azienda di versare anche la propria quota. Questa condizione può essere prevista solo tramite un accordo aziendale.
2. I costi di gestione che l'iscritto deve ad un Fondo contrattuale sono molto più bassi e quindi il capitale netto che gli rimane a disposizione è molto più alto. A questo proposito presentiamo una comparazione utilizzando i dati della Covip (Relazione del Presidente, anno 2005) che prende in considerazione la media dei costi attualmente richiesti dalle tre diverse forme di previdenza complementare.



Una seconda elaborazione dei dati della stessa Relazione ci dà anche un'idea di quanto questa diversità di costi influisce in termini di valore finale del capitale.

Per saperne di più

Le sedi delle associazioni artigiane del Veneto sono a disposizione dei datori di lavoro per tutte le informazioni in materia di previdenza complementare.

Specifiche informazioni sul funzionamento dei Fondi Pensione si possono avere anche da Solidarietà Veneto.



Solidarietà Veneto Fondo Pensione

via Querini 27 – Mestre (VE)

tel. 041/940561 – info@solidarietaveneto.it



Marzo 2007

A cura di Paolo Giammarroni

Disegni di Michelangelo Pace

Impaginazione: Jumbo Services s.r.l.

Stampa: Grafiche Risma - Roveredo in Piano (PN) 70475