

GESTIONE PREVIDENZA

X IL TUO INVESTIMENTO

Gestione Previdenza per **proteggere** il capitale e i **Fondi Interni** per puntare sulla **crescita**. Decidi dove e in quale percentuale far confluire i versamenti per ottenere un capitale futuro.

PROTEZIONE: GESTIONE PREVIDENZA.

Offre la **garanzia del capitale investito**, il **consolidamento annuo** di quanto maturato e un **rendimento minimo garantito annuale del 1,5%***.

CRESCITA: FONDI INTERNI.

Quattro soluzioni (Cp flex Garantito 2020 - 2025 - 2030 - 2035) per investire nei mercati finanziari con la garanzia che, alla scadenza del fondo, verrà riconosciuto il **massimo valore raggiunto** dalla quota del fondo scelto nel periodo di durata dello stesso.

Tre soluzioni (Prudente, Bilanciato, Aggressivo) per investire con **diversi livelli di rischio**: da un fondo prevalentemente obbligazionario a uno più azionario.

X LE TUE OPPORTUNITÀ

Un buon investimento, si sa, inizia a fruttare nel medio-lungo periodo. Può capitare, tuttavia, di avere la necessità di **recuperare prima una parte del capitale investito**. In questo caso, si offre l'opportunità ogni anno di **riscattare senza alcun costo fino al 20%** del capitale investito inizialmente e rivalutato. Inoltre, per far fruttare ancora di più il tuo investimento a partire dal 6° anno sono ridotte le commissioni per la gestione del capitale nella Gestione Separata

X LA TUA LIBERTÀ'

In qualsiasi momento puoi effettuare **versamenti aggiuntivi** e **modificare le linee di investimento**. Così puoi approfittare della ripresa dei mercati finanziari trasferendo il capitale che hai accumulato nella gestione separata in un fondo a più elevato profilo di rischio. Al contrario, in periodi di discesa dei mercati finanziari puoi spostare il capitale investito dai fondi interni alla gestione separata.

X IL TUO FUTURO

La **Previdenza per Investimento** non è solo un prodotto per l'investimento: ti dà qualcosa in più. Infatti non solo dopo 1 anno dalla decorrenza del contratto consente il riscatto totale o parziale di quanto investito, ma ti permette anche di programmare i tuoi flussi di liquidità tramite la conversione in rendita.

X I TUOI CARI

In caso di decesso dell'assicurato ai beneficiari designati viene liquidato, oltre al capitale rivalutato annualmente e/o il controvalore totale delle quote dei fondi, anche un **importo aggiuntivo**. Inoltre, il capitale non rientra nell'asse ereditario ed è esente da imposte.

X I TUOI VANTAGGI

Il capitale è **impignorabile** e **insequestrabile**. In più, i guadagni sono tassati nel momento in cui vengono monetizzati e non anno per anno.

** La compagnia, a partire dal 6° anno successivo all'investimento e con cadenza quinquennale si riserva, previa comunicazione, di modificare questo tasso.*

PIANI FUTURI

X IL TUO FUTURO

Soluzione assicurativa completa, flessibile ed affidabile: per proteggere i tuoi risparmi, farli fruttare e garantire solidità economica nel futuro. Bastano 3 euro al giorno per costruire il domani con la stessa sicurezza di oggi.

X IL TUO RISPARMIO

Scegli le due soluzioni di investimento che compongono questo prodotto: la **Gestione Separata CP PREVI** per **proteggere** il capitale e i **Fondi Interni** per puntare sulla **crescita**. Decidi dove e in quale percentuale far confluire i versamenti per creare un capitale futuro.

PROTEZIONE: CP PREVI.

Offre la **garanzia del capitale investito**, il **consolidamento annuo** di quanto maturato e un **rendimento minimo garantito annuale del 2%***.

CRESCITA: I FONDI INTERNI.

Cp Flex Garantito 2025, Cp Flex Garantito 2030, Cp Flex Garantito 2035: tre soluzioni per investire nei mercati finanziari con la garanzia che, **alla scadenza del fondo**, verrà riconosciuto il **massimo valore raggiunto** dalla quota del fondo scelto nel periodo di durata dello stesso.

CP Unico Prudente, CP Unico Bilanciato, CP Unico Aggressivo: tre soluzioni per investire con **diversi livelli di rischio**: da un fondo prevalentemente obbligazionario a uno più azionario.

X I TUOI VANTAGGI

Risparmiare è importante, ma è fondamentale anche rispettare i piani di accumulo scelti. Infatti, se sei in regola con i versamenti definiti e non hai effettuato nessun riscatto del capitale investito c'è il **Bonus Fedeltà**. In concreto: ti verrà corrisposto un capitale pari al **5%** del premio iniziale dopo **10 anni**, al **10%** dopo **15** e al **15%** dopo **20**. Complessivamente avrai quindi un bonus del **30%** che verrà automaticamente investito nella Gestione Separata.

X LA TUA LIBERTÀ

La **periodicità del premio** la decidi tu: annuale, semestrale, trimestrale o mensile. Ci sono degli imprevisti? Puoi **sospendere, aumentare o diminuire** i pagamenti. Ma non solo, se lo desideri puoi **modificare le linee di investimento**. Così puoi approfittare della ripresa dei mercati finanziari trasferendo il capitale che hai accumulato nella gestione separata in un fondo a più elevato profilo di rischio. Al contrario, in periodi di discesa dei mercati finanziari puoi spostare il capitale investito dai fondi interni alla Gestione Separata.

X IL TUO FUTURO

Risparmio Piani Futuri non solo offre tante **opportunità di rendita** (dalla vitalizia alla reversibile, fino ad un piano di riscatti programmati) ma è anche un buon investimento: infatti già dopo aver versato le prime due annualità o il premio puoi richiedere il riscatto totale, o parziale, di quanto investito.

X LA TUA SERENITÀ

Acquista le garanzie aggiuntive: garantisci a te e alla tua famiglia un ulteriore capitale a fronte di invalidità totale permanente superiore al 65% o in caso di decesso.

□ **Morte da infortunio e malattia + invalidità totale permanente.** Riconosce all'assicurato o, in caso di morte, ai suoi eredi un capitale pari ai premi ancora da versare (per un massimo di 75.000 euro).

□ **Morte da infortunio e malattia plus + invalidità totale permanente plus.** In caso di decesso dell'assicurato riconosce agli eredi un capitale pari al doppio dei premi ancora da versare (per un massimo di 150.000 euro). In caso di invalidità totale permanente riconosce all'assicurato un capitale pari ai premi ancora da versare (per un massimo di 75.000 euro) e l'esonero al pagamento dei premi residui (per un massimo di 75.000 euro).

** La compagnia, a partire dall'11° anno successivo all'investimento e con cadenza quinquennale si riserva, previa comunicazione, di modificare questo tasso.*

RISPARMIO PER FIGLI E NIPOTI

Piano di accumulo del risparmio studiato per consentire ai propri figli e nipoti di ricevere un capitale per gli studi universitari, per un master all'estero, per l'acquisto della prima casa o per sostenere una spesa improvvisa. Inoltre, grazie alle garanzie presenti ti consente di tutelare il loro futuro anche da imprevisti della vita.

È una soluzione flessibile. Puoi scegliere **tre piani** di risparmio.

PIANO UNIVERSITA'

Soluzione pensata per offrire al giovane la possibilità di sostenere le spese universitarie. La durata della polizza è pari agli anni che intercorrono tra l'età del giovane e il compimento dei suoi 19 anni.

Bonus 10%: se il beneficiario consegue il diploma negli anni previsti dal ciclo scolastico con una votazione non inferiore a 90/100, la compagnia corrisponde un importo pari al 10% del capitale rivalutato a scadenza.

PIANO MASTER

Rimane a fianco del giovane fino al termine dell'Università quando dovrà decidere la direzione del suo futuro. La soluzione ideale per fargli trovare al termine dell'Università un capitale utile a perfezionare gli studi o cominciare un'attività in proprio. La durata è pari agli anni che intercorrono tra l'età del giovane e il compimento del suo 26° anno.

Bonus 20%: se il beneficiario consegue la prima laurea negli anni previsti dal corso con una votazione non inferiore a 100/110, la compagnia corrisponde un importo pari al 20% del capitale rivalutato a scadenza.

PIANO LIBERO

Piano che fa della libertà il suo punto di forza: infatti il genitore può scegliere la durata della polizza, da un minimo di 10 a un massimo di 26 anni, senza vincoli. Al completamento del piano il giovane avrà a disposizione una somma da utilizzare come meglio crede: per continuare gli studi, per avviare un lavoro, per acquistare un'auto, per la casa, ecc.

I versamenti sono liberi (a partire da 1.200 euro l'anno) e modulari (frazionabili in rate annuali, semestrali, trimestrali o mensili).

La gestione separata CP PREVI protegge quanto investito e offre un rendimento minimo garantito del 2,25%. Inoltre, tante garanzie assicurano un sostegno concreto in caso di bisogno.

PREVIDENZA PER LE IMPRESE TFR

Soluzione di investimento in forma di capitalizzazione nata per garantire un efficace ed efficiente gestione dei flussi finanziari di lungo periodo, finalizzati all'accantonamento del capitale da corrispondere - al termine del rapporto di lavoro - ai propri dipendenti.

COSA OFFRE

Con un premio a partire da 800 euro per ogni singolo Aderente, garantisce un rendimento minimo del capitale e la possibilità di riscattare la quota di capitale riferita a ciascun aderente in caso di cessazione del rapporto di lavoro. Inoltre è la Compagnia assicurativa ad assumersi il rischio finanziario della gestione finanziaria. E quindi, qualsiasi cosa succeda, la Società ha sempre garantito il suo capitale rivalutato annualmente. Infine è sempre la Compagnia assicurativa a gestire le attività di tipo operativo alle anticipazioni e liquidazioni, sollevando l'Azienda da questa operatività.

GARANZIE PREVISTE

Offre al termine del contratto il capitale rivalutato annualmente.

TFR ATTIVO

Prodotto finanziario di capitalizzazione che prevede l'investimento in una gestione interna separata. Il contratto prevede il versamento di un premio unico ricorrente di importo minimo pari a 800,00 Euro. È inoltre facoltà dell'Investitore-Contraente effettuare dei versamenti aggiuntivi, di importo minimo pari a 800,00 Euro. In relazione al prodotto in oggetto, il cumulo dei premi versati comprensivo dei premi unici ricorrenti e degli eventuali versamenti aggiuntivi effettuati dallo stesso Investitore-Contraente, al netto della parte di premio che ha generato i capitali eventualmente riscattati parzialmente, non potrà essere superiore a 1.000.000,00 Euro. Inoltre, per tutta la durata contrattuale non potrà essere superiore a 5.000.000,00 Euro il cumulo complessivo dei premi versati con più contratti, afferenti a prodotti le cui prestazioni sono collegate al rendimento della gestione separata, in vigore alla data di sottoscrizione del contratto e stipulati dallo stesso Investitore-Contraente con la Compagnia, al netto della parte di premio che ha generato i capitali eventualmente riscattati parzialmente. I premi versati, al netto dei costi, sono investiti nella gestione interna separata.

FINALITÀ

Consente di costituire un capitale rivalutabile annualmente in funzione del rendimento ottenuto dalla gestione interna separata cui il contratto è collegato.

DURATA

Pari a 5 anni e si intende tacitamente prorogata alla scadenza, per ulteriori 5 anni, salvo facoltà delle parti di esercitare il diritto di disdetta.

SWITCH E VERSAMENTI AGGIUNTIVI

Non è prevista la possibilità di effettuare switch verso altre gestioni interne separate diverse dall'unica prevista dal contratto. Nel caso in cui la Compagnia istituisca nuove gestioni interne separate, o provviste di attivi, in aggiunta alla gestione interna separata prevista da questo contratto, verrà concessa all'Investitore-Contraente la facoltà di poter effettuare trasferimenti (switch) e versamenti successivi di premi a favore delle nuove gestioni interne separate o provviste di attivi, previa consegna della relativa informativa tratta dal Prospetto d'offerta aggiornato.

RIMBORSO DEL CAPITALE A SCADENZA

Il capitale alla scadenza del contratto sarà determinato applicando al capitale rivalutato alla ricorrenza annuale precedente il tasso di rendimento minimo garantito e l'eccedenza, rispetto a tale tasso di rendimento minimo, del rendimento conseguito dalla gestione interna separata al netto della percentuale trattenuta dalla Compagnia.

RIMBORSO DEL CAPITALE PRIMA DELLA SCADENZA (C.D. RISCATTO) E RIDUZIONE

Il prodotto riconosce la facoltà di riscattare il capitale maturato, purché sia trascorso almeno un anno. Il valore di riscatto è pari al capitale rivalutato fino alla data di richiesta di riscatto, al netto dei costi di rimborso del capitale prima della scadenza indicata nelle condizioni di contratto. L'Investitore-Contraente ha inoltre la facoltà di esercitare parzialmente il diritto di riscatto nel rispetto di quanto previsto dal prospetto d'offerta e, in questo caso, il contratto rimane in vigore per la quota non riscattata. In caso di riscatto nei primi anni di durata contrattuale l'Investitore-Contraente sopporta il rischio di ottenere un importo inferiore ai premi versati.

ASSICURAZIONE CASO MORTE A VITA INTERA A PREMIO ANNUO LIMITATO COSTANTE CON RIVALUTAZIONE ANNUA DEL CAPITALE

Prestazioni contrattualmente garantite dalla Compagnia che si rivalutano annualmente in base al rendimento di una gestione interna separata di attivi. La durata del contratto coincide con la vita dell'Assicurato. È possibile esercitare il diritto di riscatto a condizione che siano state corrisposte almeno due annualità intere di premio oppure solo dopo un anno in seguito al venir meno delle condizioni obiettive per l'inclusione dell'Assicurato nella polizza individuale ad esempio la cessazione del rapporto di collaborazione con l'Azienda Contraente della polizza.

PAGAMENTO DEI PREMI

A fronte delle prestazioni previste dal contratto, è previsto il versamento di un premio annuo costante determinato nel suo ammontare all'atto della sottoscrizione della proposta di assicurazione per un periodo che va da un minimo di 3 anni a un massimo di 15 anni. Tale premio annuo costante può essere corrisposto in rate annuali, semestrali, trimestrali o mensili, a scelta del Contraente. Qualora venga effettuato un solo versamento annuale l'importo del premio non potrà essere inferiore a 2.500,00 Euro. Se il versamento viene effettuato semestralmente, ciascuna rata di premio non potrà essere inferiore a 1.250,00 Euro; nel caso di versamenti trimestrali ciascuna rata di premio non potrà essere inferiore a 625,00 Euro e nel caso di versamenti mensili ciascuna rata di premio non potrà essere inferiore a 208,33 Euro. Il cumulo dei premi annui versati dallo stesso Contraente non potrà essere superiore a 1.000.000,00 Euro. Inoltre per tutta la durata contrattuale non potrà essere superiore a 3.000.000,00 Euro il cumulo complessivo dei premi versati con più contratti, afferenti a prodotti le cui prestazioni sono collegate al rendimento della gestione separata, in vigore alla data di sottoscrizione del presente contratto e stipulati dallo stesso Contraente con la Compagnia, al netto della parte di premio che ha generato i capitali eventualmente riscattati parzialmente.

CARATTERISTICHE DEL CONTRATTO

Polizza assicurativa sulla vita con prestazioni che s'incrementano in base al rendimento della gestione interna separata.

FONDO PENSIONE APERTO

Finalizzato all'erogazione di trattamenti pensionistici complementari del sistema previdenziale obbligatorio, ai sensi del d.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252. È rivolto a tutti coloro che intendono realizzare un piano di previdenza complementare su base individuale. *Possano inoltre aderire, su base collettiva*, i lavoratori nei cui confronti trovano applicazione i contratti, gli accordi o i regolamenti aziendali che prevedono l'adesione a tale Fondo Pensione.

TIPOLOGIA, NATURA GIURIDICA E REGIME PREVIDENZIALE

Fondo pensione aperto, costituito in forma di patrimonio separato e autonomo all'interno di Compagnia Assicurativa e operante in regime di contribuzione definita (l'entità della prestazione pensionistica è determinata in funzione della contribuzione effettuata e dei relativi rendimenti).

PARTECIPAZIONE ALLA FORMA PENSIONISTICA COMPLEMENTARE

L'adesione è libera e volontaria. La partecipazione alle forme pensionistiche complementari disciplinate dal d.lgs. 5 dicembre 2005, n. 252, consente all'iscritto di beneficiare di un trattamento fiscale di favore sui contributi versati, sui rendimenti conseguiti e sulle prestazioni percepite.

PRIMA DELLA PENSIONE

LE REGOLE SULLE ANTICIPAZIONI

I fondi pensione prevedono in determinate situazioni la possibilità di ottenere anticipazioni, somme in acconto sul montante maturato: le condizioni e il trattamento fiscale sono più convenienti rispetto a quelle stabilite per il Tfr rimasto presso l'impresa.

Le **regole** sono le seguenti:

- gravi motivi di salute:** con i fondi pensione, **in ogni momento** si può ottenere **sino al 75%** dell'intero montante maturato (che oltre al Tfr comprende l'eventuale contributo del lavoratore e quello dell'azienda) per spese sanitarie relative a gravissime situazioni personali, del coniuge o dei figli (con il Tfr in azienda, invece, si possono ottenere solo dopo otto anni di lavoro nella stessa azienda e sino al 70% del maturato);
- acquisto o ristrutturazione della prima casa per sé o per i figli:** con i fondi pensione **dopo otto anni di adesione** si può ottenere **sino al 75%** dell'intero montante (con il Tfr in azienda, invece, si può ricevere sino al 70% della liquidazione già accantonata);
- altre necessità:** con i fondi pensione si può ottenere **sino al 30%** per ulteriori esigenze dell'iscritto (con il Tfr in azienda, invece, si può ricevere sino al 70% del maturato solo per congedi parentali o formativi).

Le anticipazioni: quando e perché richiederle?

Spese sanitarie

quando è richiedibile	in qualsiasi momento
importo anticipabile	fino al 75% del maturato
come è tassato	aliquota fissa max 15% minimo 9%

Acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli

quando è richiedibile	dopo 8 anni di iscrizione
importo anticipabile	fino al 75% del maturato
come è tassato	aliquota fissa del 23%

di ristrutturazione

quando è richiedibile	dopo 8 anni di iscrizione
importo anticipabile	fino al 75% del maturato
come è tassato	aliquota fissa del 23%

Ulteriori esigenze degli aderenti

quando è richiedibile	dopo 8 anni di iscrizione
importo anticipabile	fino al 30% del maturato
come è tassato	aliquota fissa del 23%

QUANDO È POSSIBILE IL RISCATTO

Nei **fondi pensione** si può riscattare:

- il 50%** della posizione maturata nelle ipotesi di disoccupazione sino a quarantotto mesi, messa in mobilità o cassa integrazione;

2. **l'intera posizione** nel caso di disoccupazione superiore a quarantotto mesi o invalidità permanente che riduca la capacità lavorativa a meno di un terzo. Nelle adesioni collettive (cioè conseguenti a un accordo fra azienda e lavoratori) ai fondi aperti, è possibile riscattare l'intera posizione anche nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro, per esempio quando si cambia azienda. In questa situazione, entro sei mesi dalla nuova assunzione il lavoratore deve riconsegnare il modulo di scelta sul Tfr, che potrà essere diversa da quella compiuta in precedenza. In caso di decesso prima del pensionamento l'intera posizione viene versata ai beneficiari o in mancanza agli eredi.
- 3.

Il Riscatto: quando è possibile richiederlo?

Riscatto totale: 100% della posizione maturata

quando è richiedibile	1) in caso di premorienza: è richiedibile dagli eredi ovvero dai beneficiari designati 2) stato di invalidità permanente che comporti la riduzione della capacità di lavoro a meno di un terzo 3) cessazione dell'attività lavorativa con conseguente inoccupazione superiore a 48 mesi (adesione individuale senza versamento del TFR) 4) solo per i dipendenti che versano il TFR ad un fondo pensione aperto: nei casi di cessazione del rapporto viene meno il requisito di partecipazione al Fondo ed è possibile richiedere il riscatto totale senza vincoli
come è tassato	punti 1) 2) aliquota fissa max 15% minimo 9% punto 3) 4) aliquota fissa del 23%

Riscatto parziale: 50% della posizione individuale maturata

quando è richiedibile	1) In caso di cessazione dell'attività di lavoro con conseguente inoccupazione per un periodo di tempo compreso fra 12 e 48 mesi (adesione individuale senza versamento del TFR) 2) procedure di mobilità 3) cassa integrazione guadagni ordinaria o straordinaria che comportino l'inoccupazione per un periodo minimo di 12 mesi.
come è tassato	punto 1) aliquota fissa del 23% punti 2) e 3) per il 50% aliquota max 15% minimo 9%, per il restante 50% aliquota fissa del 23%

Per quanto maturato dal 01.01.2007 in avanti, la tassazione applicata dal Fondo è definitiva. L'importo non viene riliquidato da parte degli uffici finanziari nè va riportato a fine anno nella dichiarazione dei redditi.

TRASFERIMENTO AD ALTRO FONDO PENSIONE

Nel caso in cui il lavoratore perda i requisiti di partecipazione a un fondo pensione, non è obbligato a riscattare la posizione (si tratta di una **facoltà**), ma può decidere di mantenere la posizione anche senza versamento di contributi. L'aderente può sempre decidere di trasferire la propria posizione ad un altro fondo pensione, dopo 2 anni di permanenza nel fondo. In tutti i casi il trasferimento **non prevede alcun tipo di tassazione**.

EROGAZIONE DELLA PENSIONE

Al momento della pensione, con il fondo pensione puoi scegliere liberamente tra due modalità di erogazione: le **prestazioni in capitale e/o in rendita**. Ti serve liquidità fino al 50% del tuo Fondo? Vuoi approfittare di un'entrata fissa mensile vitalizia? Hai sempre la soluzione più indicata per te.

Prestazioni in capitale

Al momento del pensionamento, con almeno 5 anni di partecipazione al Fondo, puoi ottenere la somma che preferisci, scegliendo tra le opzioni che fanno al tuo caso:

Fino a un massimo del 50%. Valida per i "nuovi iscritti", ovvero aderenti alla previdenza obbligatoria e complementare dopo il 29 aprile 1993. Fino al 100%. Per iscritti a una forma pensionistica complementare prima dell'aprile 1993 oppure se la rendita generata dalla conversione di almeno il 70% del montante è inferiore al 50% dell'assegno sociale annuo (2.674,95 euro per l'anno 2010).

Prestazioni in rendita

I Fondi Pensione Aperti ti offrono una rendita vitalizia che si somma alla tua pensione pubblica. La rendita può essere reversibile al 50% o 75% a favore di un'altra persona, ad esempio un coniuge nominato al momento del pensionamento oppure certa, per una durata di 10 anni. Dal 2009 è inoltre prevista un'opzione ulteriore di rendita vitalizia che garantisce, in caso di decesso dell'aderente, la corresponsione agli eredi di un importo pari al premio di assicurazione, ridotto in proporzione tra gli anni interi trascorsi dalla decorrenza dell'ingresso in assicurazione e la durata ventennale della copertura.

Si può anche restare nel Fondo anche dopo aver maturato il diritto alla prestazione pensionistica complementare.

In base all'orientamento Covip (Comunicazione del 14 novembre 2008, n. 6522), una volta maturati i requisiti di accesso alla prestazione pensionistica complementare, non sei obbligato a chiedere una prestazione.

Puoi scegliere fra i seguenti casi:

1. restare iscritto al Fondo senza contribuzione;

- restare iscritto al Fondo proseguendo la contribuzione, a patto che alla data del pensionamento possa far valere almeno un anno di contribuzione a favore delle forme di previdenza complementare;
- richiedere la prestazione pensionistica.

In mancanza di richiesta di prestazioni, l'aderente resta iscritto al Fondo. Nei casi 1 e 2, è poi possibile richiedere in qualsiasi momento la prestazione pensionistica. Restare iscritto al Fondo anche dopo aver maturato il diritto alla prestazione pensionistica complementare ti permette di godere sei seguenti vantaggi:

- in periodi di crisi dei mercati, puoi rinviare a momenti migliori lo smobilizzo della tua posizione per evitare di consolidare le eventuali perdite registrate
- puoi continuare a godere dei vantaggi fiscali (tassazione all'11%)
- puoi effettuare ulteriori versamenti per sfruttarne la deducibilità

ADESIONE AI FONDI PENSIONE - VANTAGGI FISCALI PER L'AZIENDA

Con il Fondo Pensione Aperto l'azienda viene agevolata da **5 benefici fiscali**:

- Le contribuzioni del datore di lavoro sono soggette ad un **contributo previdenziale del 10%** anziché del 23,81% (aliquota prevista per le altre voci di stipendio).
- Una somma pari al 4% (6% per le aziende con meno di 50 dipendenti) del TFR annuo destinato al Fondo Pensione può essere utilizzato come **variazione in diminuzione in sede di dichiarazione dei redditi, riducendo così l'imponibile fiscale**.
- Il datore di lavoro non deve più versare la percentuale contributiva mensile (0,20%) al Fondo di Garanzia INPS**, relativamente alla quota di TFR conferita al Fondo PENSIONE, riducendo in tal modo il costo del lavoro.
- La quota di TFR** destinata al Fondo Pensione Aperto è **esonerata dall'obbligo di rivalutazione obbligatoria** (1,5% + 75% dell'indice dei prezzi Istat).
- E' previsto **l'esonero del versamento dei contributi per assegni familiari, per maternità e per disoccupazione** nella misura dello **0,19% del TFR maturando** destinato al Fondo Pensione e al Fondo di Tesoreria. Tale percentuale viene aumentata annualmente e a regime, dal 2014, sarà dello 0,28%.

Con il Fondo Pensione Aperto si recupera circa il 70% dei contributi versati !

CONTRIBUTI A CARICO DELL'AZIENDA

Totale Dipendenti	Euro	120
Totale stipendi lordi	Euro	2.500.000
Totale TFR nel Fondo Pensione (6.91%)	Euro	172.750
Percentuale Contributo Azienda a Fondo Pensione Aperto	Euro	1.50%
Totale Contributo Azienda a Fondo Pensione Aperto	Euro	37.500
Oneri previdenziali a carico dell'Azienda	Euro	3.750
MAGGIOR COSTO PER L'AZIENDA	Euro	41.250

RECUPERI CONSENTITI DALLA NORMATIVA SUI FONDI PENSIONE

Deducibilità fiscale del contributo del datore di lavoro (27,5%)	Euro	11.344
Deducibilità del 4% (6% se meno di 50 dipendenti) del TFR destinato a Fondo Pensione	Euro	1.900
Mancato versamento Fondo di Garanzia	Euro	5.000
Mancato pagamento del rendimento del TFR (1,5% più il 75% dell'inflazione)	Euro	5.182
Esonero versamento contributi (0,19%)	Euro	4.750
TOTALE RECUPERI	Euro	28.176

ADESIONE AI FONDI PENSIONE - VANTAGGI FISCALI PER I DIPENDENTI

Per i lavoratori dipendenti investire il TFR in un Fondo Pensione Aperto è molto più conveniente che lasciarlo in azienda.

Il Fondo Pensione Arca Previdenza è un'alternativa semplice e concreta. Puoi aderire sia in **forma individuale**, sia in **forma collettiva** consigliando Arca Sgr alla tua azienda. Arca Previdenza riserva infatti numerosi vantaggi e benefici fiscali sia per i dipendenti sia per i datori di lavoro.

FORMA COLLETTIVA

Se la tua azienda sottoscrive un accordo aziendale, versi ad Arca Previdenza:
il TFR maturando
il contributo del datore di lavoro
il tuo contributo

FORMA INDIVIDUALE

Se la tua azienda NON sottoscrive un accordo aziendale, versi ad Arca Previdenza:
Il TFR maturando
il tuo contributo (volontario)

Con Arca Previdenza, puoi far fruttare il tuo TFR con **costi di gestione sempre inferiori all'1%** senza commissioni di ingresso e di performance.

QUANTO CRESCE LA PENSIONE CON UN FONDO PENSIONE APERTO?

Con il Fondo Pensione Aperto puoi integrare la pensione pubblica del 20-25% rispetto all'ultimo stipendio, rendendo il tuo TFR il valore-base di una **pensione più adeguata alle tue aspettative**. La tua pensione si rafforza con un meccanismo che **somma 3 fattori**. Infatti, il 10% che destini al Fondo Pensione Aperto si determina con la somma di tre contributi:

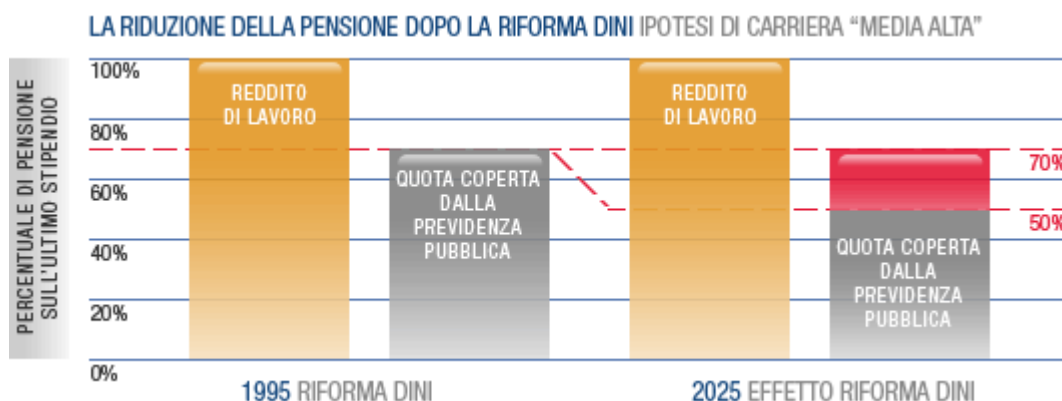


Hai diritto a ricevere il contributo della tua azienda (se previsto da un accordo chiamato "collettivo"), nella stessa misura del tuo versamento personale e pari, in media, all'1,5%. Il tuo contributo non è obbligatorio, ma è necessario per ottenere il contributo del datore di lavoro.

ADESIONE AI FONDI PENSIONE - VANTAGGI PER I LAVORATORI

La previdenza complementare è diventata una necessità. Con le recenti norme sulla previdenza, la pensione pubblica degli italiani subirà un **taglio fino al 50%** rispetto all'ultimo stipendio percepito.

Con il Fondo Pensione Aperto i lavoratori potranno **integrare la pensione pubblica del 20-25%** rispetto all'ultimo stipendio, mantenendo al termine dell'attività lavorativa un tenore di vita adeguato.



Il dipendente può approfittare di **5 vantaggi** sul breve e lungo periodo:

1. aggiunge alla pensione pubblica **un'integrazione pari al 20-25%** dell'ultimo stipendio, destinando al Fondo il 10% della propria retribuzione lorda;
2. può ottenere **anticipazioni, riscatti e trasferimenti** per far fronte a imprevisti o nuove esigenze;
3. può scegliere la **liquidazione della prestazione pensionistica sotto forma di rendita vitalizia o di capitale** (fino al 50% della posizione maturata);
4. **i versamenti possono essere integrati** con ulteriori contribuzioni volontarie per sé e/o i familiari a carico;

i contributi versati dall'azienda e dal dipendente sono deducibili dal reddito

ADESIONE AI FONDI PENSIONE - VANTAGGI PER I LAVORATORI DIPENDENTI E AUTONOMI

Il Fondo Pensione Aperto è il programma di risparmio fin da ora più conveniente sia per i lavoratori dipendenti sia per i lavoratori autonomi. La previdenza complementare gode, infatti, di un regime fiscale privilegiato dalla fase iniziale di contribuzione a quella finale delle prestazioni.

I 3 VANTAGGI FISCALI (*)

Puoi dedurre dall'Irpef fino a 5.164,57 euro l'anno, con un **risparmio fiscale** che oscilla tra i 1.187 euro e i 2.220 euro. Anche i contributi versati dal datore di lavoro sono deducibili dall'Irpef. I rendimenti generati da Fondo sono soggetti a un'**aliquota fissa dell'11%**, rispetto al 12,5% di altre forme di risparmio. Tutti i **guadagni** realizzati dal Fondo Pensione **non sono tassati**, perchè già soggetti a tassazione durante la permanenza nel Fondo. Al momento della prestazione sono soggetti a tasse solo i contributi versati. In più la permanenza protratta nel tempo ai fondi pensione Aperti viene premiata con una riduzione dello 0,30% per ogni anno successivo al quindicesimo. **Lo "sconto" può arrivare fino al 6%**: un'evidente convenienza fiscale a seguito di una duratura permanenza nel Fondo.

SE SEI LAVORATORE DIPENDENTE

Tassazione a confronto sulla base di uno stipendio lordo annuo di 25.000 Euro

	Imposta Applicata (**)	Totale Controvalore dopo 35 anni di contribuzione
LASCIANDO IL TFR IN AZIENDA	15.116 Euro Tassazione separata con aliquota media 25% c.ca	92.446 Euro
CON UN FONDO PENSIONE APERTO	7.804 Euro Tassazione definitiva con aliquota del 9% sui contributi versati	146.485 Euro

APPROFONDIMENTI ULTERIORI

VANTAGGI PER L'IMPRESA

L'investimento previdenziale, oltre che necessario, è sicuramente vantaggioso per il lavoratore, ma dal punto di vista dell'imprenditore ci sono dei vantaggi? Certo e in questo articolo li analizziamo uno per uno.
di Jonathan Figoli 17 apr 2009 - ore 16:06 Articolo a cura di ProfessioneFinanza.com

Parlando di previdenza dal punto di vista delle imprese occorre soprattutto distinguere le aziende italiane in due grandi blocchi: quelle che nell'anno 2006 avevano meno di 50 dipendenti a libro paga e quelle che nel medesimo anno avevano 50 o più dipendenti. Se dal punto di vista del lavoratore non cambia nulla l'essere assunto in una "piccola" o "grande" azienda (lui, il suo TFR, volendo lo lascia sempre al suo datore di lavoro) le cose cambiano non poco dal punto di vista dell'imprenditore in quanto il "piccolo" imprenditore, nel caso in cui il dipendente non opti per la previdenza complementare, potrà tenersi il TFR in azienda utilizzandolo come forma di autofinanziamento mentre il "grande" imprenditore, in questa evenienza, sarà obbligato a trasferirlo al fondo di tesoreria presso l'Inps (si sottolinea come tale fondo sia diverso da quello residuale né quale conferisce il TFR nel semestre di silenzio assenso).

Questa distinzione è, tuttavia, importante solo in uno dei successivi casi di vantaggi riservati all'azienda quando il proprio dipendente opta di destinare il proprio TFR alla previdenza complementare. I vantaggi per l'impresa, difatti, possono essere riassunti nei seguenti punti:

Vantaggio gestionale/amministrativo nel senso che non spetta all'azienda "tenere il conto" del TFR, degli anticipi già incassati, delle rivalutazioni effettuate o da effettuare, e, soprattutto del trovare le risorse per l'"inaspettata" liquidazione in caso di licenziamento (ma è sufficiente il restauro della casa).

Possibilità nelle "piccole" imprese di dedurre dal reddito d'impresa il 6% del TFR destinato alla previdenza complementare dai propri dipendenti. Tale percentuale scende al 4% per le "grandi" aziende in quanto, in un modo o nell'altro, il TFR esce sempre e comunque (vedi sopra).

L'esonero al pagamento dello 0,20% del reddito annuale lordo dei dipendenti che aderiscono alla previdenza complementare. Tale 0,20% è un contributo che le aziende devono versare al fondo di garanzia sul TFR presso l'Inps per ogni lavoratore che lascia il proprio TFR in azienda.

La riduzione degli oneri sociali (assegni familiari, per maternità e per disoccupazione) per una percentuale crescente nel tempo dallo 0,19% dal 2008 fino allo 0,28% dal 2014 sempre calcolata sul reddito annuale lordo dei lavoratori aderenti alla previdenza complementare.

Ma soprattutto il mancato onere di dover rivalutare le quote di TFR maturando (o maturato se destinato alla previdenza complementare) che sono state trasferite al fondo pensione. Questo vuol dire che il datore di lavoro non sarà più tenuto a dover rivalutare tutte le somme (maturate o maturande che siano) di TFR presenti in azienda al tasso dell'1,5% + il 75% dell'indice Istat dei prezzi al consumo; tasso che, ragionandoci bene, è imposto al piccolo artigiano, ristoratore, panettiere o fioraio che sia ma che nessun gestore finanziario professionale si impegna a riconoscere alle somme a lui affidate come investimento.

In più, se il datore di lavoro sceglie di versare un suo contributo (la scelta è obbligata nelle forme negoziali tale importo può essere integralmente dedotto dal reddito aziendale (con il limite di 5.164 euro annuali per ciascun lavoratore).

LEGGE DI STABILITÀ 2013: IN AUMENTO TASSE SUL LAVORO E TFR

La Legge di Stabilità 2013 tocca alcune agevolazioni fiscali per i dipendenti pubblici e privati, modificando la tassazione sul reddito da lavoro: ecco le novità e i tagli introdotti.

<http://www.pmi.it/economia/lavoro/articolo/58983/legge-di-stabilita-2013-in-aumento-tasse-sul-lavoro-e-tfr.html>

La Legge di Stabilità aumenta le tasse sul TFR

Con la Legge di Stabilità 2013 il Governo ha deciso per un aumento delle tasse sul TFR (trattamento di fine rapporto). In realtà sono diverse le misure relative a contributi e tasse sul lavoro introdotte nella ex-manovra finanziaria: dall'agevolazione fiscale per il salario di produttività e dal Fondo Esodati ai tagli ai dipendenti pubblici.

L'aumento della tassazione sul TFR deriva dall'abolizione della clausola di salvaguardia che era stata introdotta con la Manovra Finanziaria 2007: la norma consentiva di applicare alla liquidazione gli scaglioni IRPEF più favorevoli precedenti alla rimodulazione del 2006.

Abolite anche le altre agevolazioni sul TFR previste dalla Finanziaria 2008. Risultato: il TFR viene equiparato al reddito da lavoro e tassato di conseguenza.

Bisogna vedere in che modo si applica la nuova norma della Legge di Stabilità 2013, che potrebbe comportare un aggravio retroattivo visto che il trattamento di fine rapporto è una sorta di salario differito

La tassazione agevolata permetteva di non perdere la coerenza fiscale rispetto agli anni a cui la trattenuta di riferisce; assoggettare l'intera liquidazione alle aliquote IRPEF più sfavorevoli significa, in qualche modo, imporre un prelievo aggiuntivo anche alle quote riferite agli anni in cui l'IRPEF era più bassa.

IRPEF 2013, ALIQUOTE RIDOTTE PER EFFETTO DELLA LEGGE DI STABILITÀ

<http://www.pmi.it/impresa/contabilita-e-fisco/news/58841/irpef-taglio-aliquote-dal-2013-con-la-legge-di-stabilita.html>

IRPEF - taglio aliquote dal 2013 con la Legge di Stabilità

IRPEF 2013, aliquote ridotte per effetto della Legge di Stabilità: ecco come si riducono le imposte sul reddito e come aumenta il netto in busta paga.

Taglio aliquote IRPEF dal 2013: tutti i dettagli

La Legge di Stabilità 2013 varata in Consiglio dei Ministri riduce le tasse per i contribuenti con reddito medio basso, applicando un taglio IRPEF dal 2013: è stata disposta la riduzione delle due aliquote inferiori dell'imposta sul reddito, che quindi guadagneranno l'1% in più ogni anno, con un incremento del netto in busta paga.

>> [Confronta con gli scaglioni e aliquote IRPEF 2012](#)

L'obiettivo di questa riduzione dell'imposta sul reddito, come spiegato dal ministro dell'Economia Vittorio Grilli, è di «migliorare la condizione delle famiglie e consentire una ripresa della domanda interna». La diminuzione delle aliquote IRPEF sono, per il presidente del Consiglio Mario Monti, la dimostrazione che «l'austerità non è un circolo vizioso». Per controbilanciare il "regalo" del Governo sulle aliquote IRPEF scatterà l'aumento IVA da luglio 2013: dal 10 all'11% e dal 21 al 22% (>> [leggi le misure nella Legge di Stabilità](#))

IRPEF dal 2013

I scaglione

Reddito tra 0 e 15.000 euro. Per i redditi fino a 15 mila euro l'aliquota IRPEF passa dal 23% al 22%. In totale questa riduzione di aliquota, che si applica su tutti i redditi, lascerà nelle tasche degli italiani 4 miliardi di euro.

II scaglione

Reddito tra 15.001 e 28.000 euro. Per i redditi fino a 28 mila euro l'imposta IRPEF passa dal 27% al 26%, per un costo totale di 1 miliardo di euro.

Le altre aliquote restano quelle del 2012. Prima di vederle in dettaglio ti segnaliamo delle risorse utili per il calcolo delle proprie imposte sul reddito:

>> [Consulta la normativa sulle Aliquote IRPEF](#)

>>> [Scarica il modello di calcolo IRPEF con Excel](#)

III scaglione

Reddito tra 28.001 e 55.000 euro. Invariati gli altri scaglioni: il terzo, quello compreso tra 28.001 euro e 55.000 euro l'aliquota IRPEF resta al 38% sulla soglia eccedente la seconda.

IV scaglione

Reddito tra 55.001 e 75.000 euro. Per lo scaglione IRPEF riservato ai redditi tra i 55.001 euro ed i 75.000 euro l'aliquota IRPEF resta al 41%.

V scaglione

Reddito sopra i 75.000 euro. Oltre i 75.000 euro di reddito l'aliquota IRPEF è pari al 43%.

Per ulteriori approfondimenti: >> [Consulta le aliquote IRPEF 2012-2013, le news e le guide](#)

AGENZIA DELLE ENTRATE - VANTAGGI FISCALI PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Per ulteriori approfondimenti: [Vedi allegato pdf.](#)

TFR AI FONDI - MISURE COMPENSATIVE PER LE IMPRESE

Per ulteriori approfondimenti: [Vedi allegato pdf.](#)