



NUMERO 10
NOVEMBRE 2007

I NUMERI DI COOPERLAVORO

I VALORI DI QUOTA DEI COMPARTI DI COOPERLAVORO

A FINE SETTEMBRE:

SICUREZZA: € 13,496

BILANCIATO: € 14,268

DINAMICO: € 15,404

WWW.COOPERLAVORO.IT
si rinnova!

I contenuti del sito sono stati aggiornati con le ultime novità legislative e organizzati in modo più semplice e utile per tutti gli utenti.

Grande novità è LA PIATTAFORMA DI FORMAZIONE A DISTANZA, disponibile direttamente dalla home page del sito che offre un percorso formativo interattivo, che permette, in modo semplice e veloce, di accrescere con gradualità la conoscenza della previdenza complementare e in particolare del fondo.

CALL CENTER COOPERLAVORO:
199 28 09 09

A partire da Ottobre 2007 un servizio in più per aziende e lavoratori.

Il Call Center è gestito dal nostro servizio amministrativo Previnet e fornisce assistenza ad iscritti, potenziali aderenti, aziende e consulenti ed è attivo dal lunedì al venerdì dalle 09.00 alle 19.00. E' possibile telefonare al 199280909 per domande di carattere generico che riguardano le modalità di adesione, di contribuzione e di investimento, sulle prestazioni erogate dal Fondo e sulla fiscalità applicabile.

COOPERLAVORO NEWS

Fondo Pensione Complementare dei Lavoratori, Soci e Dipendenti, delle Cooperative di Lavoro
Via C.B. Piazza 8 00161 ROMA
Tel.: 06 44292994
Fax: 06 44261933
E-mail: info@cooperlavoro.it

Iscritto all'Albo tenuto dalla Covip con il n. 96

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

CONVIENE VERSARE IL PROPRIO TFR A COOPERLAVORO?

Conviene versare il TFR a Cooperlavoro? Oppure è meglio lasciarlo in azienda?

Questa è stata la domanda che i lavoratori si sono posti in merito al conferimento del TFR. Confrontiamo gli effetti di scelte diverse fatte da due lavoratori. Il primo ha deciso di aderire a Cooperlavoro, scegliendo il comparto Sicurezza (con garanzia di rendimento pari alla rivalutazione del TFR), versando il proprio contributo e ottenendo quindi anche quello del datore di lavoro;

il secondo ha deciso 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 € 18.000, e che restino in azienda per 40 anni.

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

- Il primo scenario è caratterizzato da un rendimento pari al 3%, identico a quello del TFR.

- Il secondo scenario presenta un rendimento del comparto pari al 4%.

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.

Cooperlavoro rende il 3% come il TFR	Sicurezza	TFR in azienda	Differenza
Tfr versato / maturato e rendimenti netti ottenuti al netto dei costi nel fondo pensione	€ 180.673	€ 180.673	-
Contributo Azienda e rendimenti netti maturati	€ 26.147	0	€ 26.147
Imposte pagate al termine	-€ 12.177	-€ 32.228	€ 19.205
Valore delle risorse al termine	€ 194.643	€ 148.445	€ 46.198
Vantaggio della scelta "Adesione al Fondo Pensione"			31%

Analizzando i risultati del primo scenario, è possibile osservare che, poiché Cooperlavoro abbia conseguito un rendimento pari al TFR (la quota associativa non è stata considerata per semplificazione, in quanto l'incidenza è pari in 40 anni a meno di € 1000), 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!

Confrontiamo adesso il caso in cui Cooperlavoro abbia un rendimento maggiore del TFR.

Nel caso in cui il rendimento sia superiore di un punto percentuale rispetto al TFR, il guadagno per l'iscritto sarebbe pari a € 81.717, ovvero un valore complessivo oltre il 55%.

Cooperlavoro rende il 4%	Sicurezza	TFR in azienda (3%)	Differenza
Tfr versato / maturato e rendimenti netti ottenuti al netto dei costi nel fondo pensione	€ 211.702	€ 180.673	€ 31.029
Contributo Azienda e rendimenti netti maturati	€ 30.637	0	€ 48.823
Imposte pagate al termine	-€ 12.177	-€ 32.228	€ 19.205
Valore delle risorse al termine	€ 230.163	€ 148.445	€ 81.717
Vantaggio della scelta "Adesione al Fondo Pensione"			55%

Ricordiamo infine che la scelta del comparto Sicurezza 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.

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE DEI LAVORATORI, SOCI E DIPENDENTI, DELLE COOPERATIVE DI LAVORO

LA PENSIONE DI COOPERLAVORO

La pensione, costituisce l'esito finale del rapporto tra l'associato e il fondo e, in definitiva, il principale oggetto delle aspettative dell'aderente. Dati questi presupposti i principali interrogativi degli associati a cui Cooperlavoro deve dare risposta sono:

Quando matura il diritto alla pensione complementare?

In presenza di quali presupposti l'aderente può domandare a Cooperlavoro la prestazione?

Dal 2007, in risposta a entrambi i quesiti, sarà necessario il concorso di due condizioni:

- la maturazione dei requisiti per l'accesso alla pensione obbligatoria;
- almeno cinque anni di contribuzione a forme di previdenza complementare.

Ricorrendo questi presupposti l'iscritto in concreto ha diritto a una prestazione erogata o in forma rendita (assegno pensionistico periodico) o in forma di capitale (si riceve in tutto o in parte il montante accumulato durante il periodo di partecipazione al fondo pensione).

La scelta tra rendita o capitale non è del tutto libera ma è governata da regole precise. L'associato, in ogni caso, ha diritto al capitale fino al 50% del montante maturato e la restante parte è convertita in rendita. L'aderente riceve il 100% in capitale se convertendo il 70% del montante finale si ottiene una rendita annua inferiore al 50% dell'assegno sociale previsto dalle norme attualmente in vigore. In parole semplici, se quanto accumulato dal lavoratore non raggiunge un livello minimo, non si è obbligati a percepire almeno la metà di quanto accumulato sotto forma di rendita.

Tuttavia la risposta indicata dal D.Lgs 252/05 non risolve in maniera esaustiva tutti i dubbi dell'aderente, bensì ne crea ulteriori.

Che cosa è la rendita? Che tipo di rendita posso ottenere dal fondo?

Quanti soldi devo mettere da parte per ottenere 100 € di rendita al mese? E 500 € al mese?

La rendita non è altro che un assegno periodico che si potrà percepire finché si rimarrà in vita, come ad esempio, la pensione obbligatoria che viene erogata dall'Inps. Tuttavia è bene evidenziare che sono possibili diverse tipologie di rendita.

Le principali tipologie che vengono erogate dalle Compagnie di Assicurazione sono:

la rendita vitalizia semplice, che viene erogata fino al decesso del beneficiario della rendita medesima (ad esempio il lavoratore va in pensione a 60 anni e muore a 76 anni: la rendita sarà percepita dal pensionato per 16 anni);

la rendita vitalizia reversibile, che viene erogata al beneficiario finché questi è in vita e in seguito, al beneficiario superstite (se nel caso precedente il lavoratore avesse scelto una rendita reversibile sulla moglie, dopo la morte del lavoratore la rendita verrebbe percepita dalla moglie per tutta la vita);

la rendita certa per k anni e poi vitalizia, che viene erogata in modo certo per un determinato periodo, generalmente cinque o dieci anni, per poi divenire semmai vitalizia.

Dopo aver individuato quali sono le possibilità di rendita si possono scegliere, c'è da capire quanti soldi devo accumulare nel tempo per ricevere un determinato livello di rendita. La risposta a questo interrogativo richiederebbe uno studio più analitico sul funzionamento del-

MINI GLOSSARIO SULLE RENDITE

TASSO TECNICO: il tasso tecnico può essere visto come un tasso d'interesse anticipato che viene riconosciuto dalla Compagnia di Assicurazione durante l'erogazione della rendita, ovvero un rendimento minimo anticipato. In termini pratici maggiore è il valore del tasso tecnico, maggiore sarà il valore della prima rata di rendita pena una minore crescita nel tempo della rata. Viceversa con un tasso tecnico pari a 0% il valore della prima rata sarà più basso del precedente ma la sua crescita nel tempo sarà più sostenuta.

TAVOLE DEMOGRAFICHE: le tavole demografiche sono delle tabelle dove viene registrata la situazione attuale del fenomeno della mortalità (e, quindi, anche della sopravvivenza) attraverso l'individuazione della probabilità di morire (o rimanere in vita) in un determinato anno (o entro un determinato anno). In termini pratici, più è recente la tavola demografica utilizzata dalla Compagnia e quindi maggiori sono le aspettative di vita che incorpora, minore sarà la rata di rendita erogata in quanto in base alle tavole, l'assicurata vivrà in media più a lungo.

l'erogazione in rendita e sulle sue principali variabili; approfondimento che può essere superato attraverso un esempio.

Nella dimostrazione che si è predisposta si sono scelte tre durate di permanenza all'interno del fondo (20, 30 e 40 anni) con un'età di pensionamento 65 anni, ovvero ipotizzando un percorso all'interno di Cooperlavoro per un lavoratore che oggi ha rispettivamente 25 anni, 35 anni e 45 anni.

Dalla tabella si evince facilmente come il valore della rendita cresce all'aumentare della permanenza all'interno del piano pensionistico, dei contributi annualmente versati e dei maggiori rendimenti realizzati (maggiori sono gli anni di contribuzione, i contributi anno per anno versati e/o i rendimenti che si realizzano maggiore è la somma di denaro finale accumulata che si eroga in forma di rendita). Le ipotesi tecniche, ovvero la tavola demografica e il tasso tecnico, utilizzate nell'esempio sono le ipotesi che più comunemente vengono utilizzate nel mercato in quanto Cooperlavoro ancora non ha effettuato alcuna convenzione con una Compagnia di Assicurazione per l'erogazione in rendita, convenzione che si appresta ad effettuare l'anno prossimo.

Ad esempio, un lavoratore di 35 anni che rimane iscritto 30 anni, ipotizzando un rendimento prudente simile a quello che potrebbe ottenere all'interno del comparto garantito con un versamento pari a 150 € al mese (un livello di contribuzione vicino a quello che otterrebbe versando tutto il Tfr nonché la sua contribuzione e ricevendo quella

FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE DEI LAVORATORI, SOCI E DIPENDENTI, DELLE COOPERATIVE DI LAVORO

aziendale per una retribuzione pari a 20.000 € lorde annue) per ottenere circa € 240 al mese di rendita. Investendo le sue risorse in un comparto meno prudente, come può essere quello bilanciato, i possibili maggiori rendimenti, legati ad una maggiore assunzione di rischio andrebbero a determinare una rendita mensile pari a € 315.

Questi esempi hanno lo scopo di rendere più chiaro al lavoratore

quella che potrebbe essere in futuro la sua pensione complementare e, soprattutto, quali strumenti ha a disposizione per poter accrescere tale valore (maggiore contribuzione annuale, investimento in comparti più rischiosi, permanenza più lunga in Cooperlavoro) così da ottenere una buona pensione durante la vecchiaia.

Rendimento netto Fondo						
	1.0%			2.5%		
Durate	20	30	40	20	30	40
Contributi	Montanti netti					
€ 100	€ 23.326	€ 38.188	€ 55.381	€ 27.827	€ 49.614	€ 78.374
€ 150	€ 34.989	€ 57.281	€ 83.071	€ 41.741	€ 74.421	€ 117.561
€ 200	€ 46.651	€ 76.375	€ 110.762	€ 55.654	€ 99.228	€ 156.748
Contributi	Rendita netta mensile Uomo 65 anni					
€ 100	€ 100	€ 161	€ 233	€ 120	€ 209	€ 330
€ 150	€ 151	€ 241	€ 350	€ 180	€ 313	€ 495
€ 200	€ 201	€ 321	€ 466	€ 240	€ 417	€ 659
Contributi	Rendita netta mensile Donna 65 anni					
€ 100	€ 96	€ 154	€ 220	€ 115	€ 200	€ 312
€ 150	€ 144	€ 231	€ 330	€ 172	€ 300	€ 468
€ 200	€ 192	€ 308	€ 440	€ 229	€ 400	€ 623

LE IPOTESI DELLA TABELLA

Tutte le elaborazioni sono state fatte ipotizzando un tasso di inflazione nullo. Infatti ipotizzare un tasso di inflazione pari al 2% crea una distorsione nella lettura dei dati, poiché aumenta i valori monetari senza alcun beneficio per chi legge. Per quanto riguarda le contribuzioni si è ipotizzato un contributo fisso per tutta la durata del piano pensionistico (100 € mensili, 150 € mensili, 200 € mensili). Le contribuzioni prese in considerazioni sono lorde, ossia non si considera il beneficio derivante dalla deducibilità dal reddito dei contributi. Inoltre i rendimenti finanziari ipotizzati sono tutti reali (al netto dell'inflazione) e pari all'1%, 2,5%. Le prestazioni (in capitale e in rendita) sono definite al netto del prelievo fiscale (prestazioni nette). Infine è stata utilizzata la tavola demografica più aggiornata (IPSS5) e un tasso tecnico pari al 2%.



*Il Fondo Pensione
Cooperlavoro augura a tutti i
lavoratori i migliori auguri di
Buone Feste!*



FONDO PENSIONE COMPLEMENTARE DEI LAVORATORI, SOCI E DIPENDENTI, DELLE COOPERATIVE DI LAVORO

CONCORRENZA VOLONTARIA

L'antefatto

L'agenzia di una banca invia al Fondo Pensione una lettera con allegata la domanda di trasferimento al Fondo Aperto della banca stessa di un iscritto a Cooperlavoro con anzianità superiore a due anni. Cooperlavoro adempie gratuitamente e anche velocemente alla richiesta, ma la cosa non ci era piaciuta e così abbiamo pensato di scrivere una lettera.

La lettera

Egregio Signore, La informiamo che a giorni sarà completato il trasferimento della sua posizione dal nostro Fondo a FFAA, Fondo Pensione aperto che Lei ha scelto per continuare il suo programma previdenziale. Riteniamo che Lei, con l'aiuto del suo consulente dell'agenzia di ZZ di BBBB che ci legge per conoscenza, abbia valutato consapevolmente e considerato migliorativo, rispetto alla condizione precedente di associato a Cooperlavoro, la sua nuova scelta. Mi permetta ora, solo per sua informazione, di farle presente alcuni elementi che il suo consulente Le avrà sicuramente fatto considerare e il confronto degli stessi con i corrispondenti elementi di Cooperlavoro (*reddito presunto del lavoratore € 15.000*).

Primo anno	FFAA	Cooperlavoro
Costo d'iscrizione iniziale	€ 50 a carico del cliente	niente a carico lavoratore
Costo amministrativo annuale	1% = circa € 12	€ 20,80
Costo di gestione finanziaria	1,5% = circa € 18	min. 0,18% = € 2,40 max 0,45% = € 6
Contributo versato a suo favore dall'azienda	zero	€ 150
Indice sintetico dei costi proiezione a 10 anni	1,64%	0,32%
Possibilità di riscatto in caso di cambio lavoro	NO	SI

Il confronto è fra comparti equivalenti in termini di componente azionaria di FFAA e di Cooperlavoro. Comunque Le allego l'estratto delle Note Informative dei due Fondi così potrà confrontare tutto quello che crede. Nel corso del primo anno Lei sosterrà costi per € 80 contro un massimo di € 26,40 che avrebbe sostenuto a Cooperlavoro e avrà € 150 di versamento in meno. Negli anni successivi non sosterrà più la spesa iniziale di € 50 ma avrà un maggiore costo di gestione finanziaria

che si incrementerà con la crescita del patrimonio.

Certo, ho presente l'obiezione: FFAA ha dei gestori finanziari così bravi che faranno rendere molto di più i suoi contribuiti e, quindi, i maggiori costi, e anche il contributo dell'azienda che viene a mancare, saranno recuperati. Che il gestore finanziario di FFAA sia alquanto efficace, lo possiamo ben testimoniare noi: il comparto di Cooperlavoro è gestito con ottimi risultati dalla stessa società che gestirà il suo Fondo Aperto. Immaginiamo che il suo consulente le abbia illustrato con dovizia di particolari gli elementi qui rappresentati.

Lei si chiederà perché, avendo dato già corso al suo trasferimento, perdiamo tempo a illustrarle questi dati di fatto. La risposta è semplice. Cooperlavoro è un fondo pensione costituito in forma di associazione senza finalità di lucro con lo scopo di tutelare il risparmio previdenziale dei soci e dei dipendenti delle cooperative. Riteniamo quindi nostro dovere, anche a conclusione della nostra relazione, farle presente gli elementi che deve controllare per verificare l'efficacia della sua scelta.

P.S. Cooperlavoro non trattiene un solo Euro a copertura delle spese di trasferimento. Quando si trasferirà da FFAA ad altra forma di previdenza complementare Le tratteranno 50 euro per il disturbo.

Cordialmente, il Responsabile del Fondo Flavio Casetti

Il commento

Non sono stati numerosi i trasferimenti in costanza di rapporto di lavoro dal nostro Fondo, anzi decisamente pochi. Non abbiamo scritto a chi ha scelto un PIP, il tempo si incaricherà di redimerlo. Ma l'iscritto in questione ha scelto un buon Fondo Aperto promosso e gestito da un ottimo istituto ed è stato consigliato da personale che si presume qualificato. Ebbene alla fine del primo anno c'è una perdita di circa € 200 e poi tutti gli anni, a fronte di un costo amministrativo fisso inferiore, un costo incrementale maggiore di oltre l'1% sulla gestione finanziaria. Devo dire che altri due lavoratori oggi iscritti a Cooperlavoro ci hanno segnalato che sono stati indirizzati sul nostro Fondo da funzionari della stessa banca con l'argomento: "è un buon fondo, costa poco e noi siamo fra i gestori, con noi, se volete, potete pianificare i vostri investimenti finanziari, anche se modesti". L'efficienza del mercato dipende dalla professionalità onesta di un impiegato?

La dedica

Ai fondamentalisti della concorrenza, con un dubbio, se siano credenti di quella immaginata o di quella praticata. (F.C.)