

Modello previdenziale Vita Classic

Con il modello previdenziale Vita gli assicurati partecipano in modo diretto ed equilibrato ai redditi di investimento realizzati.

Come funziona il modello previdenziale Vita Classic?

Nel modello previdenziale Vita Classic la remunerazione complessiva dell'aver di vecchiaia è composta da una remunerazione di base e una remunerazione aggiuntiva. La remunerazione di base corrisponde alla remunerazione minima disposta per legge nel regime obbligatorio LPP (interesse minimo LPP). Il calcolo della remunerazione aggiuntiva avviene secondo un meccanismo trasparente e comprensibile e viene reso noto anticipatamente per l'anno successivo.

Tabella degli interessi

| Grado di copertura | Interesse di base | Interesse aggiuntivo massimo | |
|-----------------------|--|--|---|
| | Regime obbligatorio/ regime sovraobbligatorio | Regime obbligatorio/ regime sovraobbligatorio | |
| A partire dal 130 % | Tasso d'interesse minimo LPP | 5,00 % | |
| A partire dal 128 % | | 4,50 % | |
| A partire dal 126 % | | 4,00 % | |
| A partire dal 124 % | | 3,50 % | |
| A partire dal 122 % | | 3,00 % | |
| A partire dal 120 % | | 2,50 % | |
| A partire dal 118 % | | 2,00 % | |
| A partire dal 116 % | | 1,75 % | |
| A partire dal 114 % | | 1,50 % | |
| A partire dal 112 % | | 1,25 % | |
| A partire dal 110 % | | 1,00 % | |
| A partire dal 108 % | | 0,80 % | |
| A partire dal 106 % | | 0,60 % | |
| A partire dal 104 % | | 0,40 % | |
| A partire dal 102 % | | 0,20 % | |
| Al di sotto del 102 % | | | – |
| Al di sotto del 100 % | | 1) | – |
| Al di sotto del 95 % | | 2) | – |

1) Regime obbligatorio: tasso d'interesse minimo LPP; regime sovraobbligatorio: 0 %

2) Regime obbligatorio: tasso d'interesse minimo LPP meno 0,5 %; regime sovraobbligatorio: 0 %

Il funzionamento del modello previdenziale Vita Classic si può spiegare prendendo come esempio un granaio. Il grado di copertura corrisponde al granaio pieno: tutti i fondi al di sopra del grado di copertura del 100% costituiscono la riserva per oscillazioni di valore. La quota della remunerazione aggiuntiva massima dipende dal grado di copertura alla data di riferimento di fine novembre e dalla durata dell'affiliazione dell'impresa alla Fondazione collettiva Vita. Per poter distribuire una remunerazione aggiuntiva agli assicurati, il grado di copertura deve essere almeno del 102%.

Tre passi verso l'effettiva remunerazione aggiuntiva

1 **Determinare la remunerazione aggiuntiva massima**
Alla fine di novembre di ogni anno, dalla tabella degli interessi viene determinata la remunerazione aggiuntiva massima in funzione del grado di copertura.

2 **Definizione della quota individuale (alla remunerazione aggiuntiva)**
La quota individuale della remunerazione aggiuntiva dipende dall'anno di affiliazione alla Fondazione collettiva Vita e viene fissata nella memoria della riserva delle oscillazioni di valore. Dopo cinque anni, un'affiliazione riceve la remunerazione aggiuntiva massima.



3 **Calcolare la remunerazione aggiuntiva effettiva**
La remunerazione aggiuntiva effettiva si calcola dalla remunerazione aggiuntiva massima moltiplicata per la quota individuale della costituzione della riserva per oscillazioni di valore.

Esempi di calcolo fittizi sulla remunerazione aggiuntiva

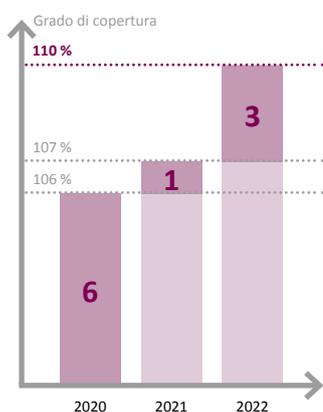
Sviluppo positivo

Situazione di partenza: nel 2022 il grado di copertura salirà dal 107% al 110%. Conseguentemente la riserva per oscillazioni di valore aumenta di 3.

Non tutte le imprese aderenti hanno contribuito allo stesso modo a questo sviluppo positivo. L'esempio fittizio mostra in modo schematico il calcolo delle quote individuali: le imprese che prima o durante il 2020 hanno aderito alla Fondazione collettiva Vita, secondo le disposizioni transitorie hanno diritto alla remunerazione aggiuntiva massima.

Con un grado di copertura del 110%, la remunerazione aggiuntiva massima secondo la tabella degli interessi è dell'1%. Le imprese che hanno aderito alla Fondazione collettiva Vita dopo il 2020 hanno prestato un contributo minore allo sviluppo positivo del grado di copertura e rispettivamente alla costituzione della riserva per oscillazioni di valore. Per questo ricevono solo una parte della remunerazione aggiuntiva massima. Le imprese che hanno aderito nel 2021 hanno un diritto complessivo del 40% (2021 e 2022) alla remunerazione aggiuntiva massima dell'1%. Esse ricevono quindi lo 0,4% dell'interesse aggiuntivo. Le imprese che hanno aderito nel 2022 hanno diritto al 30% (2022), che corrisponde a un interesse aggiuntivo dello 0,3%.

Sviluppo positivo



Remunerazione aggiuntiva 2023 per anno di affiliazione

| 1,0% | 0,4% | 0,3% |
|--|-----------------------|-------------------|
| Massima remunerazione aggiuntiva grado di copertura 110% | 40% di cui ((1+3)/10) | 30% di cui (3/10) |

Sviluppo negativo



Remunerazione aggiuntiva 2023 per anno di affiliazione

| 0,6% | 0,24% | 0% |
|--|--------------------|----------------------------------|
| Massima remunerazione aggiuntiva grado di copertura 107% | 40% di cui (2,8/7) | Nessuna remunerazione aggiuntiva |

Sviluppo negativo

Situazione di partenza: nel 2022 il grado di copertura cala dal 110% al 107%. La riserva per oscillazioni di valore conseguentemente scende di 3.

Le affiliazioni dall'esercizio 2022 non hanno alcun diritto alla remunerazione aggiuntiva nel 2023 poiché lo sviluppo nell'anno è negativo.

Anche in caso di uno sviluppo negativo si mira a una partecipazione equa delle affiliazioni, motivo per cui il calo della riserva per oscillazioni di valore viene distribuito in misura proporzionale sulle quote della riserva per oscillazioni di valore. Tenendo conto di questa riduzione, le affiliazioni dell'anno 2021 ricevono la remunerazione aggiuntiva massima ridotta di una quota proporzionale. Le affiliazioni fino alla fine del 2020 ricevono la remunerazione aggiuntiva massima. Questa riduzione retroattiva non ha alcun influsso sulle remunerazioni già versate. Essa serve unicamente ad aggiornare il calcolo per la memoria della riserva per oscillazioni di valore.

Fondazione collettiva Vita – sulla strada verso una maggiore equità generazionale

Con la Fondazione collettiva Vita avete al vostro fianco un partner previdenziale responsabile. Essa non solo offre soluzioni previdenziali moderne e innovative, ma anche eque, che tengono il passo con il cambiamento della società. La riduzione al minimo della redistribuzione involontaria è la priorità assoluta della Fondazione collettiva Vita. La Fondazione collettiva Vita si adopera per garantire l'equità generazionale e si impegna affinché le imprese e gli assicurati ottengano ciò che spetta loro.

Equa: i suoi collaboratori devono ricevere la remunerazione alla quale hanno diritto.

Sostenibile: anche i futuri collaboratori – la generazione di domani – devono poter contare anche su una buona soluzione previdenziale.

Flessibile: che la vostra impresa sia piccola o grande, la soluzione di previdenza professionale dovrebbe orientarsi alle esigenze e alle possibilità della vostra impresa e dei vostri collaboratori.

Ecco i vantaggi sui cui potete contare

- Redditi stabili grazie a una strategia d'investimento consolidata e ampiamente diversificata
- Partecipazione diretta ed equilibrata al reddito di investimento
- Interesse di base ed eventuale remunerazione aggiuntiva vengono fissati in base a un meccanismo trasparente e vengono resi noti nell'anno precedente