Piani di selezione… in breve

Cosa sono i piani di selezione?

Con l'introduzione dei piani di selezione, i datori di lavoro (e/o le commissioni di previdenza del personale) possono offrire ai propri dipendenti un'opzione previdenziale moderna. Per ciascuna categoria di dipendente è possibile scegliere tra tre piani con contributi di risparmio di vari importi. L'importo degli averi di vecchiaia al momento del pensionamento dipende in gran parte dall'importo dei versamenti mensili effettuati dal datore di lavoro e dal dipendente. Ciò consente inoltre agli assicurati di influenzare attivamente il loro avere di vecchiaia futuro.

Vantaggi

L'offerta di piani di selezione presenta le seguenti caratteristiche:

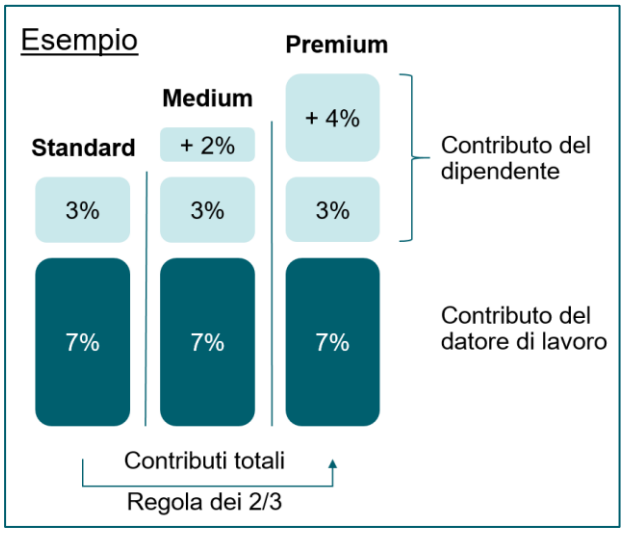
- scelta dei contributi di risparmio offerti in base alle esigenze previdenziali individuali
- possibilità di influenzare attivamente l'importo dell'avere di vecchiaia futuro
- gli accrediti di vecchiaia supplementari sono totalmente detraibili dalle tasse
- possibilità di cambiare annualmente piano di selezione

Requisiti

I contributi del datore di lavoro devono essere uguali o superiori alla somma dei contributi di tutti i dipendenti.

Ai sensi dell'art. 1d dell'OPP 2 è inoltre necessario soddisfare i seguenti requisiti:

- massimo tre piani di selezione per cerchia di persone
- l'aliquota contributiva del datore di lavoro è uguale per ciascun piano di selezione
- gli accrediti di vecchiaia nel piano di selezione con le aliquote contributive più basse devono ammontare ad almeno 2/3 degli accrediti di vecchiaia del piano con le aliquote contributive maggiori. (Vedere esempio)



00000 / 11.2024

Procedura

Se il datore di lavoro scegliesse di introdurre i piani di selezione, i dipendenti possono scegliere un piano di selezione rispettivamente all'adesione alla cassa pensione o al 1° gennaio dell'anno seguente, al più tardi entro il raggiungimento della regolare età pensionabile.

La modifica del piano per l'anno seguente deve essere comunicata a PAT BVG mediante l'apposito modulo entro la fine di gennaio. La scelta vale sempre per tutto l'anno civile. Se PAT BVG non riceve alcuna comunicazione da parte del dipendente relativa al piano di selezione, esso verrà automaticamente assicurato nel piano di selezione "Standard".

Piani di selezione disponibili

Piani di selezione con deduzione di coordinamento

STANDARD

Età	Contributi di risparmio		Risparmio totale
da / a	Dipendente	Datore di lavoro	Dipendente + datore di lavoro
18 – 24	0%	0%	0%
25 – 34	2%	5%	7%
35 – 44	3%	7%	10%
45 – 54	6%	9%	15%
55 – 64/65	7%	11%	18%
65/66 – 70	7%	11%	18%

MEDIUM

Età	Contributi di risparmio		Risparmio totale
da / a	Dipendente	Datore di lavoro	Dipendente + datore di lavoro
18 – 24	0%	0%	0%
25 – 34	3%	5%	8%
35 – 44	5%	7%	12%
45 – 54	7%	9%	16%
55 – 64/65	9%	11%	20%
65/66 – 70	9%	11%	20%

PREMIUM

Età	Contributi di risparmio		Risparmio totale
da / a	Dipendente	Datore di lavoro	Dipendente + datore di lavoro
18 – 24	0%	0%	0%
25 – 34	5%	5%	10%
35 – 44	7%	7%	14%
45 – 54	9%	9%	18%
55 – 64/65	11%	11%	22%
65/66 – 70	11%	11%	22%

Piani di selezione senza deduzione di coordinamento

STANDARD

Età	Contributi di risparmio		Risparmio totale
da / a	Dipendente	Datore di lavoro	Dipendente + datore di lavoro
18 – 24	0%	0%	0%
25 – 34	2%	4%	6%
35 – 44	2%	6%	8%
45 – 54	3.5%	7.5%	11%
55 – 64/65	4%	10%	14%
65/66 – 70	4%	10%	14%

MEDIUM

Età	Contributi di risparmio		Risparmio totale
da / a	Dipendente	Datore di lavoro	Dipendente + datore di lavoro
18 – 24	0%	0%	0%
25 – 34	3%	4%	7%
35 – 44	4%	6%	10%
45 – 54	4.5%	7.5%	12%
55 – 64/65	6%	10%	16%
65/66 – 70	6%	10%	16%

PREMIUM

Età	Contributi di risparmio		Risparmio totale
da / a	Dipendente	Datore di lavoro	Dipendente + datore di lavoro
18 – 24	0%	0%	0%
25 – 34	4%	4%	8%
35 – 44	6%	6%	12%
45 – 54	7.5%	7.5%	15%
55 – 64/65	10%	10%	20%
65/66 – 70	10%	10%	20%