



PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Come ricorderete ci siamo già occupati, su queste stesse pagine, dell'argomento, divenuto ormai di stringente attualità.

In particolare, ci siamo soffermati sulle principali caratteristiche dei Fondi Pensione e sui vantaggi che ne possono derivare dall'adesione.

Oggi vogliamo invece focalizzare la Vostra attenzione sulle opportunità che la normativa offre:

- ai datori di lavoro/imprenditori
- per aziende con meno di 50 dipendenti

con particolare riguardo alla possibilità di utilizzare gli strumenti di previdenza complementare nella gestione del TFR.

Questi gli assunti:

ONERI La gestione del TFR può rappresentare un problema	VANTAGGI La Previdenza Complementare rappresenta una grande opportunità
Le liquidazioni per dimissioni o licenziamento, le richieste di anticipazioni - specie se non programmate, le rivalutazioni finanziarie del TFR e gli oneri ad esso collegati, sono costi gravanti sul bilancio dell'azienda e rappresentano un debito che sul lungo periodo può diventare insostenibile.	La scelta di destinare il TFR ad una forma pensionistica complementare comporta una serie di importanti vantaggi di diversa natura per l'Azienda che si acquisiscono con l'adesione.

Analizziamo, nello specifico, i **vantaggi**

- Riduzione delle imposte

- ✓ Deducibilità, dal reddito d'impresa, di un importo pari al 6% dell'ammontare del TFR annualmente destinato al Fondo Pensione.

- Riduzione del costo del TFR

- ✓ Esonero dal versamento del contributo del TFR al Fondo di Garanzia dell'INPS (0,20% della retribuzione lorda).
- ✓ Esonero dall'obbligo di rivalutazione (1,5% + 75% dell'indice dei prezzi Istat) della quota di TFR destinata al Fondo Pensione.

Previdenza complementare

- Riduzione del costo del lavoro

- ✓ Riduzione degli oneri impropri (contributi di maternità, disoccupazione, assegni familiari...).
- ✓ Assoggettamento dei contributi versati ad un contributo di solidarietà pari al 10% (in luogo del 33% previsto per le retribuzioni).

- Semplificazione gestionale

- ✓ Il Fondo Pensione riceve e liquida direttamente le richieste di anticipazione nonché le prestazioni previste al momento della conclusione dell'attività lavorativa, liberando l'Azienda dalla gestione di tutti gli oneri burocratici ed economici (ad esempio l'Azienda non è più tenuta ad effettuare il versamento dell'11% della rivalutazione a titolo d'imposta sostitutiva).

SIMULAZIONE:

Immaginiamo un caso pratico, per tradurre in cifre quanto sopra rappresentato, sulla base delle seguenti ipotesi

Dipendenti		2
Retribuzione Media		€ 15.000
Monte Stipendi		€ 30.000
TFR accantonato annualmente		€ 2.703
Azienda	Costi	€ 141
Fondo	Deduzioni	€ 119
Differenza		€ 259

Come noterete, la scelta di consentire ai propri dipendenti di **destinare il TFR a un Fondo Pensione**, rispetto al mantenimento in Azienda, comporta un **risparmio per il datore di lavoro**.

Il risparmio assume un doppio valore rappresentato da:

- azzeramento del costo (€ 141)
- deduzione fiscale (€ 119)

per un ammontare complessivo di € 259

Per qualunque ulteriore approfondimento
potrete contattarci per il tramite dei riferimenti in calce



06/399780.01



segreteria@ecombroker.it