

PARABREZZA
ROTTO?

NON ASPETTARE



PRIMO PIANO

I target di Zurich per il 2022

Il gruppo Zurich vuole centrare nuovi ambiziosi target finanziari per il periodo 2020-2022. Nel corso del triennio, spiega una nota, il gruppo "arricchirà la sua offerta retail e si focalizzerà sull'aumento della base clienti, migliorando ulteriormente la qualità del suo portafoglio commerciale".

Il piano industriale è stato presentato questa mattina alla comunità finanziaria internazionale a Londra. Tra i nuovi target di Zurich figurano un aumento del 14% dell'utile operativo al netto delle tasse, la crescita organica degli utili per azione di almeno il 5% annuo, livelli alti e costanti di cash remittance che dovrebbero superare 11,5 miliardi di dollari nel corso dei tre anni, e una politica di dividendi invariata, basata sulla crescita sostenibile degli utili, con un payout di circa il 75% dell'utile netto di pertinenza degli azionisti, in linea con la sua attuale politica sui dividendi. "Le nostre prestazioni negli ultimi tre anni - ha spiegato il group ceo Mario Greco - mostrano che la nostra strategia sta funzionando. I nostri rapidi progressi si riflettono in un rendimento complessivo per gli azionisti del 96% dall'inizio del 2016. Abbiamo reso Zurich più semplice, più agile ed efficiente e rafforzato le basi del nostro successo a lungo termine".

Per leggere la news completa, clicca qui.

Beniamo Musto

WELFARE

Tfr: in azienda o al fondo pensione purché la scelta sia consapevole

Mantenere il proprio Tfr in azienda o versarlo al fondo pensione? È una delle annose questioni che potrebbero non trovare mai una risposta valida per tutti: analizzare quindi le differenze sostanziali per entrambe le possibilità può consentire di compiere la scelta migliore per ogni lavoratore

Lavoro, risparmio e consumi. Tre elementi indissolubilmente legati tra loro, poiché senza il primo non potrebbero esistere gli altri due. Il lavoratore pone tipicamente moltissima attenzione al solo reddito che annualmente percepisce, ossia alla base che genera le altre due variabili, dimenticando spesso un altro elemento che invece merita la stessa attenzione: il trattamento di fine rapporto (Tfr). Ma che cos'è concretamente il Tfr e perché dovrebbe interessare tanto il lavoratore dipendente?

Il Tfr corrisponde alla prestazione economica che compete al lavoratore subordinato all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, per qualsiasi motivo (licenziamento, dimissioni o raggiungimento dell'età della pensione): si tratta quindi di un compenso con corresponsione differita, una sorta di salario posticipato calcolato per quote annuali.

Perché è importante parlare di Tfr? Il motivo è semplice e attiene al possibile impiego e modalità di utilizzo che lo stesso dipendente può farne già durante l'attività lavorativa, dunque prima che sia effettivamente liquidato. In particolare, il primo e fondamentale passo è decidere se mantenere il proprio Tfr presso l'azienda o se destinarlo invece alla previdenza complementare. Trovare una risposta valida per tutti non è compito facile. Analizzare allora le differenze tra le due soluzioni può aiutare a compiere le proprie valutazioni ed effettuare così la scelta migliore.

LE POSSIBILI DESTINAZIONI DEL TFR

A partire dall'1° gennaio 2007, attraverso il decreto legislativo 252/2005, è stata introdotta la facoltà di scegliere, per tutti i lavoratori dipendenti, la destinazione del proprio Tfr. Il lavoratore è infatti libero di: 1) destinare il proprio Tfr maturando alla previdenza complementare con modalità esplicita e, versando anche la propria quota aggiuntiva di contribuzione, beneficerà anche di quella datoriale, che è stabilita a livello contrattuale e rappresenta in concreto un aumento della propria retribuzione. (continua a pag. 2)



© Kzenon - Fotolia

INSURANCE CONNECT È SU TWITTER

Seguici cliccando qui

PARABREZZA
ROTTO?

NON ASPETTARE



INSURANCE
Daily

Oltre 160 centri
in tutta Italia.

Scopri quello
più vicino a te!

www.glassdrive.it 800 01 06 06

GLASSDRIVE
Un marchio Saint-Gobain

● GIOVEDÌ 14 NOVEMBRE 2019

N. 1642

(continua da pag. 1) Ciò avviene però solo nel caso di adesione alla forma prevista dagli accordi collettivi: se si aderisce a un fondo diverso, il datore di lavoro deciderà se contribuire o meno per la sua quota (versando il solo Tfr non si avrà invece diritto al versamento contributivo da parte del datore di lavoro); 2) versare le quote di Tfr maturando alla previdenza complementare con modalità tacita, fattispecie che si concretizza decorsi sei mesi dalla data di assunzione e in assenza di scelta da parte del lavoratore, che vedrà lo stesso Tfr versato alla forma previdenziale collettiva o, in assenza di questa, a quella scelta dal maggior numero di lavoratori dell'azienda o ancora, se non presente, confluirà a FondInps; 3) lasciare il Tfr presso l'azienda nel caso in cui quest'ultima impieghi meno di 50 dipendenti o, nel caso di 50 o più dipendenti, sarà versato al Fondo di Tesoreria.

Al fine di compiere la scelta più appropriata è bene ricordare che l'adesione alla previdenza complementare, sia che avvenga con modalità esplicita che tacita, dà diritto alla completa deducibilità dal proprio reddito dei versamenti effettuati fino alla soglia annua di 5.164,57 euro. Viste quindi le possibilità a disposizione in merito al proprio Tfr è utile passare in rassegna le differenze che derivano dalla scelta da compiere.



© blende40 - Fotolia

TFR IN AZIENDA VS TFR AL FONDO PENSIONE: GLI ELEMENTI DA VALUTARE

Senza tanti giri di parole, per il lavoratore la decisione dovrebbe essere effettuata a valle di un'analisi complessiva di vantaggi/svantaggi dal punto di vista fiscale, di redditività, di convenienza e facilità nell'utilizzo del Tfr per determinati eventi (acquisto prima casa, spese sanitarie, etc.), nonché per costruirsi una pensione integrativa (nel caso venga versato al fondo pensione).

La pensione integrativa – Tanto i cambiamenti demografici e nel mondo del lavoro quanto la consistente volatilità in materia di pensione pubblica rendono l'adesione alla previdenza complementare sempre più necessaria soprattutto per i più giovani. A prescindere dallo strumento utilizzato (contrattuale, fondo aperto o Pip), sono principalmente due gli elementi che impatteranno sull'entità della prestazione che si riceverà al momento della maturazione dei requisiti pensionistici: il tempo (prima si comincia, più tempo si avrà per accrescere il proprio montante contributivo) e il livello di contribuzione. (continua a pag. 3)

ASSIMEDICI®
CONSULENZA ASSICURATIVA MEDICI

ASSICURARE LE STRUTTURE SANITARIE

SPEEDYQUOTATION

www.sanitaassicurata.net

Quotazione preliminare per le
STRUTTURE SANITARIE

PER INFORMAZIONI:

Cell. (+39) 392.90.42.265 - Tel. (+39) 02.91.98.33.94

(continua da pag. 2) Considerando questo secondo aspetto, tipicamente la parte più rilevante del versamento a un fondo pensione (e quindi della prestazione finale) deriva proprio dalla quota del Tfr. Viene da sé che destinare il Tfr alla previdenza integrativa consentirà al pensionato di domani di disporre, almeno in parte e con buona probabilità, di un tasso di sostituzione (rapporto tra l'ultima retribuzione e la prima rata pensionistica) tale da mantenere quasi inalterato il suo tenore di vita, integrando la prestazione pensionistica pubblica.

La redditività – Un'importante differenza tra le due ipotesi in analisi risiede nel possibile rendimento finanziario conseguibile. Il Tfr lasciato in azienda viene infatti rivalutatosi al tasso dell'1,5% + il 75% del tasso di inflazione al dicembre dell'anno precedente, dunque in maniera prestabilita. Versandolo invece alla forma pensionistica complementare scelta verrà investito nei mercati finanziari, potendo così beneficiare dei potenziali rialzi degli stessi. Il fondo pensione offre inoltre la possibilità di scegliere la linea di investimento che meglio riflette la personale propensione al rischio. A ogni modo, poiché l'inflazione non raggiunge valori elevati a meno di particolari crisi (che pur ci sono state nella storia, ma che non sono affatto auspicabili), soprattutto se si prende in esame un arco di tempo di lungo periodo (25-30 anni), ovvero quello su cui è bene valutare i ritorni della previdenza complementare, i rendimenti finanziari conseguiti da quest'ultima (e quindi del Tfr lì destinato) sono ben al di sopra di quelli registrati dal Tfr lasciato in azienda. In costanza di tali risultati, la prima scelta risulterebbe dunque svantaggiosa sotto il profilo del rendimento.

La fiscalità – Un'altra importante differenza, strettamente legata al punto precedente, riguarda la tassazione degli stessi rendimenti. Nel caso in cui il Tfr venga lasciato presso l'azienda il suo rendimento sarà assoggettato a un'aliquota fissata al 17%; i fondi pensione invece beneficiano di un'im-



posta sostitutiva del 20% su interessi e plusvalenze realizzate, anziché del 26% come gli altri strumenti finanziari. Da considerare inoltre che i titoli di Stato, nonché le obbligazioni dei titoli pubblici territoriali (come regioni, province e comuni) e i bond di Stato esteri e territoriali inseriti nella *white list* (che contiene gli Stati che consentono un adeguato scambio di informazioni) e quelli degli organismi internazionali, sono tassati al 12,5%. Un esempio può aiutare il confronto: prendendo il comparto bilanciato di un fondo pensione (70% obbligazionario e 30% azionario), rappresentativo del portafoglio medio di un fondo, applicando le due aliquote agevolate, si ricava un'imposizione media del 14,75%, cioè inferiore al 17% che sconterebbe il Tfr lasciato in azienda. Dunque, da una parte, maggiori rendimenti potenziali e, dall'altra, un'imposizione favorevole che sul lungo periodo può fare una bella differenza.

Sotto l'aspetto fiscale c'è inoltre da considerare la differenza di tassazione al momento dell'erogazione del Tfr.

(continua a pag. 4)

RICHIESTA ANTICIPAZIONE TFR

MOTIVO	FONDO PENSIONE	AZIENDA
<u>Acquisto/restrutturazione prima casa per sé o per i propri figli</u>	Decorsi otto anni di iscrizione e per un importo superiore al 75% della posizione individuale maturata	Decorsi otto anni dall'assunzione e per un importo non superiore al 70%
<u>Spese sanitarie per sé, coniuge o figli</u>	In qualsiasi momento e per un importo non superiore al 75% della posizione individuale maturata	Decorsi otto anni dall'assunzione e per un importo non superiore al 70%
<u>Altre esigenze (immotivate)</u>	Decorsi otto anni di iscrizione e per un importo superiore al 30% della posizione individuale maturata	Decorsi otto anni dall'assunzione e per un importo non superiore al 70% e solo in caso di congedi parentali, per la formazione extralavorativa o continua
<u>Richiesta anticipazione più di una volta</u>	SI	NO

PARABREZZA
ROTTO?

NON ASPETTARE



INSURANCE
Daily

● GIOVEDÌ 14 NOVEMBRE 2019

N. 1642

Oltre 160 centri
in tutta Italia.

Scopri quello
più vicino a te!

www.glassdrive.it 800 01 06 06

GLASSDRIVE

(continua da pag. 3) Vediamo anche qui le peculiarità nei rispettivi casi: 1) se il Tfr è stato lasciato in azienda, al momento della sua liquidazione, sarà soggetto a tassazione separata, ovvero la quota di Tfr maturato verrà moltiplicato per dodici e diviso per gli anni di servizio ($Tfr \times 12 / n^\circ$ anni di servizio) su cui verrà applicata l'aliquota (Irpef) media di tassazione dei cinque anni antecedenti la cessazione dell'attività lavorativa. La differenza tra il Tfr lordo e la quota di Irpef appena calcolata restituirà il Tfr netto a disposizione del lavoratore¹; 2) nel caso di versamento al fondo pensione invece, la prestazione pensionistica, che verrà erogata e che includerà ovviamente il Tfr, scontrerà una tassazione massima del 15%, che decresce dello 0,3% per ogni anno di iscrizione alla previdenza complementare successivo al quindicesimo fino a un minimo del 9%.

Considerando inoltre che, statisticamente, gli ultimi anni di carriera hanno in genere retribuzioni più elevate, la tassazione del Tfr sarà più elevata se lasciato in azienda (tra il 23 e il 43%, gli scaglioni Irpef). Discorso invece diametralmente opposto nel caso di destinazione del Tfr al fondo pensione che, come visto, applicherà un'aliquota tra il 15 e il 9%, una bella differenza.

Modalità di utilizzo – E se invece il lavoratore avesse bisogno di utilizzare il Tfr in anticipo rispetto alla sua liquidazione ordinaria? Anche in questo caso vi sono alcune differenze che è bene valutare, in particolar modo con riferimento sia alle condizioni di accesso sia agli importi effettivamente utilizzabili, riassunti nella tabella (vedi pag. 3).

Importante specificare che nel caso di Tfr accantonato in azienda, l'anticipazione potrà essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro, a condizione che la richiesta non sia stata presentata da più del 10% degli aventi diritto e nel limite del 4% del totale dei dipendenti e verrà tassata come visto in precedenza. Al contrario, non c'è limite al numero di anticipazioni ottenibili dal fondo pensione che saranno invece assoggettate, nel caso di spese sanitarie, all'aliquota del 15% ridotta di 0,3 punti percentuali per ogni anno di adesione oltre il quindicesimo; in tutte le altre casistiche verrà applicata una ritenuta a titolo di imposta con aliquota fissata al 23%. Ulteriore aspetto da tenere in conto è che quanto richiesto come anticipazione al fondo pensione può essere reintegrato con uno o più versamenti che possono anche superare la soglia annuale di 5.164,57 euro e comunque in esenzione di imposta.

Riprendendo quindi quanto detto in apertura, alla luce delle numerose variabili e differenze evidenziate, il lavoratore ha davanti una scelta molto importante e altrettanto complessa, di cui è bene valutare ogni sfumatura per poter compiere una scelta consapevole che sarà, con ogni probabilità, la scelta migliore.

Niccolò De Rossi,
Centro Studi e Ricerche Itinerari Previdenziali

¹ Per le regole di tassazione del Tfr si veda art. 17 del Tuir e art. 2120 del Codice Civile

MERCATO

Gfia, ecco l'ultimo annual report

Un anno di lavoro della federazione mondiale delle associazioni di categoria del settore assicurativo. All'interno anche un contributo di Annamaria Lusardi presidente del Comitato italiano per l'educazione finanziaria



La Global federation of insurance associations (Gfia) ha pubblicato il suo rapporto annuale in cui dettaglia le attività della federazione su argomenti che vanno dalla gestione dei rischi informatici, alla gestione delle tecnologie disruptive, fino alle minacce rappresentate dagli ostacoli al commercio internazionale, come i dazi.

Il rapporto delinea il lavoro di Gfia a sostegno degli obiettivi della presidenza giapponese del G20, in particolare per quanto riguarda la risoluzione dei problemi creati dalle società che invecchiano, nonché il contributo che la federazione ha fornito in occasione delle consultazioni con gli organismi internazionali, come l'Associazione internazionale delle autorità di vigilanza sulle assicurazioni, l'Iso e l'Ocse.

All'interno del report, scaricabile dal sito www.gfiainurance.org, sono presenti molti contributi, a partire da quello di **Toshihide Endo**, della Financial services agency del Giappone, che affronta il tema del ruolo degli assicuratori nell'affrontare i cambiamenti economici e sociali; a **Victoria Saporta** dell'International association of insurance supervisors (Iais) che delinea il piano strategico 2020-2024, al cui centro si trovano le questioni legate alle fintech, al cyber, al clima e alla condotta di mercato. Infine, c'è anche l'appello di **Annamaria Lusardi** del Global financial literacy excellence center e del Comitato italiano per l'educazione finanziaria che chiede un approccio globale per migliorare il benessere finanziario delle persone.

Fabrizio Aurilia

Insurance Daily

Direttore responsabile: Maria Rosa Alaggio alaggio@insuranceconnect.it

Editore e Redazione: Insurance Connect Srl – Via Montepulciano 21 – 20124 Milano

T: 02.36768000 E-mail: redazione@insuranceconnect.it

Per inserzioni pubblicitarie contattare info@insuranceconnect.it

Supplemento al 14 novembre di www.insurancetrade.it – Reg. presso Tribunale di Milano, n. 46, 27/01/2012 – ISSN 2385-2577