

TFR A PREVIDENZA COMPLEMENTARE

EL

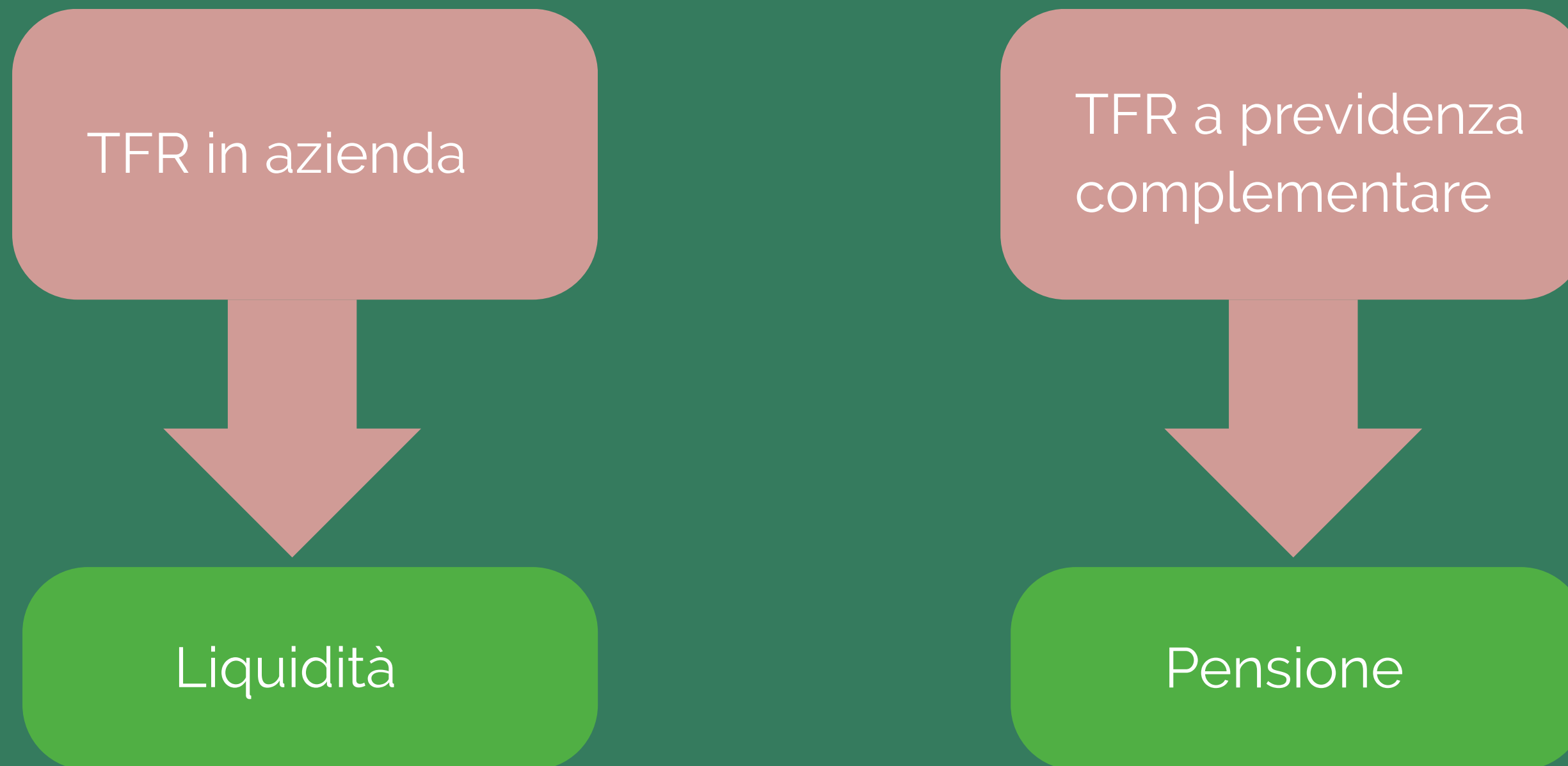
Cos'è il TFR

Il tfr è una forma di **retribuzione** differita che matura mensilmente e viene erogata alla fine del rapporto di lavoro.

La quota di tfr mensile è pari al **6.91%** della retribuzione fissa e continuativa del mese.

Annualmente il tfr accantonato deve essere rivalutato (**1,50%+ 75% inflazione ISTAT**)

Destinazione del TFR



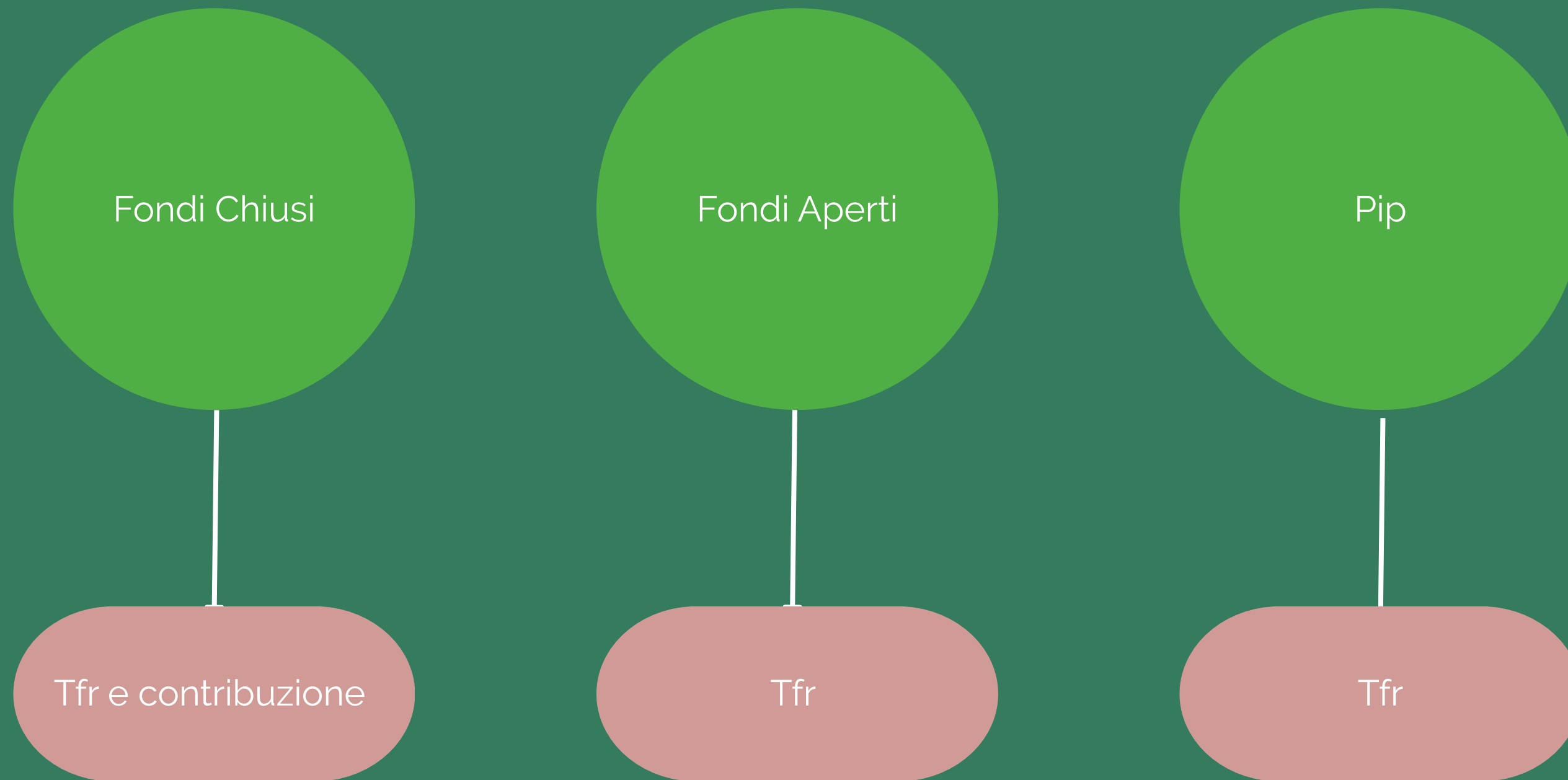
Novità 2026

Dal 1 gennaio 2026 tutte le aziende che nel 2025 hanno avuto in media **60** dipendenti dovranno trasferire alla **Tesoreria Inps** il Tfr maturando

Dal 1 Luglio 2026 lavoratori prima assunzione **adesione automatica** al fondo con trasferimento Tfr e contribuzione contrattuale

Obbligo del datore di lavoro di fornire **adeguata informativa** sul fondo previdenziale di categoria esulle scelte effettuabili dal dipendente

Previdenza complementare



Vantaggi Fiscali e Contributivi previdenza complementare

- 1** Deduzione reddito d'impresa
- 2** Esonero versamento fondo di garanzia tfr
- 3** Esonero contributivo
- 4** Risparmio oneri di gestione
- 5** Costo effettivo inferiore

Deduzione reddito d'impresa



E' prevista la deduzione, dal reddito d'impresa, di un importo pari al **4%** (6% per le imprese con meno di 50 addetti) dell'ammontare del TFR annualmente destinato a forme pensionistiche complementari

Esonero versamento fondo di garanzia Tfr



E' previsto l'esonero, per il datore di lavoro, dal versamento del contributo al Fondo di garanzia del TFR **0,20%**

EL

Esonero contributi Inps



E' previsto un esonero contributivo sui contributi sociali (ANF, maternità e disoccupazione) in proporzione al TFR trasferito a previdenza complementare.

La percentuale dell'esonero è dello **0,28%**

EL

Risparmio oneri di gestione



Si eliminano i costi di accantonamento, rivalutazione (**1,5% + 75% ISTAT**) e calcolo delle imposte sul TFR trattenuto in azienda, riducendo i flussi di cassa legati alle liquidazioni.

Costo effettivo inferiore



Il contributo datoriale (es. 1%) ha un costo effettivo inferiore al costo di mantenimento del tfr in azienda grazie alle agevolazioni fiscali e contributive

Vantaggi Gestionali

- 1** Fidelizzazione dipendenti
- 2** Semplificazione amministrativa
- 3** Strumento di Welfare integrato

Fidelizzazione dipendenti

Offrire un piano di previdenza complementare è molto più di un semplice incentivo economico. È una dimostrazione tangibile dell'attenzione dell'azienda verso il **benessere** dei propri dipendenti, anche a lungo termine.

Le aziende che includono la previdenza nella propria strategia non solo si distinguono dalla concorrenza, ma instaurano un rapporto di fiducia con i lavoratori, aumentando la **fedeltà** e il coinvolgimento.

Semplificazione amministrativa

Minor carico burocratico legato alla gestione del TFR (certificazione unica, calcoli, anticipi).

- riduzione calcoli, scritture e adempimenti;
- esternalizzazione la gestione del TFR;
- diminuzioni i rischi operativi e fiscali;
- processi più standardizzati e automatizzabili.

Strumento Welfare integrato

Possibilità di convertire i **premi di risultato** in previdenza complementare

Possibilità di inserire la previdenza complementare nel **piano di Welfare**

EL

Contatti

Elisa Lupo - Consulente del Lavoro

elisalupo.com

info@elisalupo.com

  Elisa Lupo - consulente del lavoro
 Elisa Lupo

EL