



FEDERAZIONE
AUTONOMA
BANCARI
ITALIANI

FEDERAZIONE AUTONOMA BANCARI ITALIANI
Segreteria di Coordinamento
Gruppo UniCredit
info@fabiunicredit.org - www.fabiunicredit.org

Riservata agli/alle iscritti/e Fabi del Gruppo UniCredit

SPECIALE FABI UNICREDIT

TFR (IN BUSTA PAGA)



Pag. 1

FABI - Federazione Autonoma Bancari Italiani



La nuova legge di stabilità emanata dal Governo ha introdotto in via sperimentale e provvisoria una novità che riguarda il TFR (Trattamento di Fine Rapporto): il c.d. **"TFR in busta paga"**.

Solo per il periodo dal 1° aprile 2015 al 30 giugno 2018 i lavoratori di aziende, con almeno 50 dipendenti e con minimo 6 mesi di anzianità, potranno optare per avere il TFR maturando direttamente in busta paga mese per mese. **La scelta, una volta effettuata, è irrevocabile per tutto il periodo di sperimentazione (fino a fine giugno 2018)** e la somma di TFR erogata mensilmente verrà assoggettata a tassazione ordinaria IRPEF **(con l'applicazione di aliquote dal 23% al 43% in misura crescente in funzione del reddito)**.

Cos'è il TFR?

Il **Trattamento di Fine Rapporto (TFR)** è una **quota** di stipendio pari al 6,9% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL), che viene accantonata ogni anno dai lavoratori per il tramite diretto dell'azienda di cui sono dipendenti, per creare la c.d. liquidazione o per costruirsi una pensione privata integrativa oltre a quella pubblica (INPS).

All'accantonamento di base, si aggiunge un ulteriore quota dello 0,5% (per un totale del 7,4%) che serve per alimentare un fondo di garanzia dell' INPS con il quale l'Ente Previdenziale assicura sempre il pagamento del TFR ai lavoratori, anche quando un'azienda dovesse fallire.

Come si rivalutano le quote del TFR?

Dipende dalla scelta di destinazione del TFR esercitata a suo tempo.

Per coloro che hanno scelto di lasciarlo in azienda, le quote del TFR accantonate vengono rivalutate ogni anno di una quota fissa dell'1,5%, più i tre quarti del tasso di inflazione. Esempio: se il tasso d'inflazione annuo (aumento dei prezzi) è del 2%, il TFR maturato cresce in valore del 3% (1,5% fisso, più un altro 1,5% che corrisponde appunto ai tre quarti dell'inflazione).

Se invece il TFR viene destinato alla previdenza integrativa, la rivalutazione dipende dal rendimento del proprio fondo pensionistico.

Come viene tassato il TFR?

Quando viene erogato, il TFR viene tassato con un meccanismo che tiene conto dell'aliquota media applicata sullo stipendio del lavoratore negli ultimi 5 anni (in molti casi il prelievo è del 23%).

Se il TFR viene destinato alla Previdenza Integrativa, c'è invece una tassazione agevolata che arriva sino al 15% della rendita maturata e scende progressivamente sino al 9%, man mano che aumenta l'anzianità del lavoratore nel Fondo Pensione.

Se il dipendente si farà liquidare il TFR sulla busta paga, gli incrementi di stipendio saranno assoggettati all'irpef ordinaria e dunque penalizzati dal punto di vista fiscale (aliquote crescenti con un minimo del 23%).

I vantaggi di avere il TFR in busta paga...

Partendo dal presupposto che comunque si tratta di soldi già del lavoratore (si tratta infatti di retribuzione differita), l'anticipo di una parte del TFR in busta paga produrrà di sicuro un aumento di stipendio per i lavoratori che opteranno per questa scelta, anche se non bisogna aspettarsi grandi cifre.

Ad esempio, per un lavoratore che percepisce 1.600 euro netti al mese, il riscatto del **TFR annuo dovrebbe comportare un incremento del salario di circa 110 euro mensili**.

Inoltre, le somme anticipate, anche facendo parte del reddito lordo, **non subiranno la tassazione del 9.19% per la contribuzione INPS** a carico del lavoratore e non saranno conteggiati come **imponibile per determinare il cosiddetto bonus " Renzi " di 80 Euro** in busta paga.

...e gli svantaggi !!

Chi sceglie di incassare subito il TFR deve essere consapevole che avrà una liquidazione o una **pensione integrativa più bassa a fine carriera**. In linea di massima, chi guadagna 1.600 euro netti al mese e si fa liquidare per 36 mesi sullo stipendio il trattamento di fine rapporto, avrà un mancato accantonamento di circa 5.700 euro. In termini futuribili non è possibile fare un calcolo preciso dell'importo rivalutato in quanto è dipendente dalle scelte di destinazione del TFR effettuate dal lavoratore. Si può però ipotizzare che i 5.700 euro accantonati per 30 anni potranno rivalutarsi fino a oltre 10.000 euro netti e **che quindi il vantaggio da averli in contanti mese per mese svanisce con la tassazione maggiorata**.

Certamente è complicato calcolare la riduzione mensile in caso di scelta di conferimento del TFR a Previdenza Integrativa in quanto tutto dipende dalla rendita del fondo scelto. Ipotizzando una rendita di circa il 3,5% e che il pensionamento avvenga tra 30 anni, la sospensione dei versamenti per tre anni comporterà a fine carriera una riduzione del capitale accumulato di oltre 15mila euro in totale. Questa diminuzione, causerà un taglio della rendita integrativa di circa di circa 1.000-1.100 euro lordi all'anno, in media 70-80 euro netti al mese.

Nella tabella sottostante evidenziamo un'ipotesi degli effetti nei tre anni per tre figure diverse di lavoratore, con la medesima RAL e con diversa anzianità lavorativa, a seconda della scelta fatta a suo tempo per il TFR rispetto alla decisione di percepirlo in busta paga (per il calcolo su TFR al fondo si è utilizzata una rendita del 3% annua):

Età lavoratore	Età pensionamento	Retribuzione Annuale Lorda	TFR in busta paga	TFR in Azienda	Diff. TFR in busta-Azienda	TFR al Fondo Pensioni	Diff. TFR in busta-Fondo
55	65	25.000	3.778	4.822	1.044 (+28%)	5.823	2.045 (+54%)
40	67	25.000	3.778	6.918	3.140 (+83%)	9.455	5.667 (+150%)
25	67	25.000	3.778	9.453	5.677 (+150%)	14.586	10.808 (+286%)

I dati in tabella hanno carattere puramente esemplificativo.

L'aumento di stipendio determinato dal T.F.R. in busta paga, inoltre, comporta la perdita di altre eventuali agevolazioni a cui il dipendente ha diritto come, ad esempio, gli assegni per il nucleo familiare o anche la riduzione delle detrazioni per i figli a carico.

Infine ricordiamo che, oltre alla tassazione ordinaria, **l'anticipo mensile del TFR è assoggettato alle addizionali comunali e regionali Irpef**, mentre l'erogazione del TFR a fine rapporto di lavoro **no.**

In conclusione...

Si ottiene pertanto per tutti i lavoratori di aziende superiori ai 50 addetti un ampliamento dell'opzione sul TFR introdotta nel 2007 e pertanto questi, oltre che versare (o continuare a versare) il proprio TFR al Fondo Pensione a cui si sono iscritti o mantenere il proprio TFR in azienda secondo le regole civilistiche, potranno ricevere il TFR in busta paga mensilmente.

La norma comunque non scardina il sistema della Previdenza Complementare perché l'eventuale esercizio di questa opzione nel periodo previsto comporta unicamente la "sospensione" del versamento del TFR ai Fondi Pensione.

Evidenziamo inoltre che, per coprire i bisogni reddituali immediati, i Lavoratori iscritti ai Fondi Pensione Integrativi da almeno 8 anni hanno diritto all'anticipo del 30% della loro posizione individuale, con una fiscalità sicuramente meno pesante di quella ordinaria prevista per il Tfr in busta paga.

Si potrà così valutare e riscontrare che, a parità di importo netto, è sicuramente più conveniente, in tema di fiscalità, l'anticipo del 30% della propria posizione individuale del Fondo Pensione Integrativo che il TFR in busta paga.

Milano, 31 marzo 2015

Segreteria di Coordinamento Fabi

Gruppo UniCredit

Pag. 4

FABI - Federazione Autonoma Bancari Italiani

Affiliata
UNI global
union