



AZIMUT

WEALTH MANAGEMENT

RAP

REPORT  
ANALISI  
PREVIDENZIALE  
AZIENDE



## OBIETTIVI

Il R.A.P. (Report Analisi Previdenziale) si pone come obiettivo principale l'analisi degli effetti finanziari/monetari che una pianificazione previdenziale è in grado di produrre sui conti aziendali nel medio lungo periodo.

E' dedicato principalmente ad Aziende sane e lungimiranti che attribuiscono importanza all'ottimizzazione fiscale e considerano le Risorse Umane un elemento centrale nello sviluppo strategico della propria Impresa.

Attraverso il R.A.P. sarà possibile individuare le criticità legate alla gestione "in house" del TFR e cogliere in modo comprensibile i benefici fiscali sanciti dal D.Lgs 252/2005 dedicati alle Aziende che avviano un processo virtuoso di pianificazione previdenziale.

### AZIENDA: Azienda S.p.A.

|                   |        |
|-------------------|--------|
| Tipologia Società | S.r.l. |
| Soggetto ad IRES  | Si     |
| Soggetto ad IRAP  | Si     |

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| Numero di dipendenti               | 45 |
| Dipendenti con TFR in Azienda      | 0  |
| Dipendenti con TFR a f.do pensione | 45 |

|                                                  |           |
|--------------------------------------------------|-----------|
| Retribuzione Annua Lorda (R.A.L.) Totale         | 1.350.000 |
| R.A.L. x DIPENDENTE (media aziendale annua)      | 30.000    |
| RIVALUTAZIONE STIPENDI (media % annua)           | 1,00%     |
| CONTRIBUTO AZIENDALE (in % sulla R.A.L.) da CCNL | 1,00%     |

|                                                        |         |
|--------------------------------------------------------|---------|
| TFR a Bilancio (ctv Euro)                              | 450.000 |
| ...di cui ante 31.12.2006 (ctv Euro)                   | 0       |
| TFR PREGRESSO trasferito a F.do PENSIONE               | 0       |
| TFR a F.do Tesoreria INPS                              | No      |
| % di deducibilità del TFR versato a F.do Pensione      | 6,00%   |
| Esistenza di politica incentivante / Premio produzione | No      |

|                                                                  |         |
|------------------------------------------------------------------|---------|
| Ammontare annuo PREMIO AZIENDALE                                 | 90.000  |
| Premio Aziendale a F.do Pensione<br>(% sul Totale Premi erogati) | 100,00% |

|                                              |         |
|----------------------------------------------|---------|
| TASSO INFLAZIONE ISTAT (media ultimi 5 anni) | 3,00%   |
| Orizzonte temporale della pianificazione     | 40 anni |

## Evoluzione pluriennale del TFR Azienda S.p.A.

In questo grafico viene rappresentata l'evoluzione pluriennale del Trattamento di Fine Rapporto dei dipendenti.

Sul versante dei lavoratori il TFR rappresenta un reddito differito che matura nell'arco della vita lavorativa ma che viene percepito in un momento successivo a quello in cui si svolge l'attività, mentre sul lato Impresa il TFR rappresenta un debito di lungo periodo verso i dipendenti.

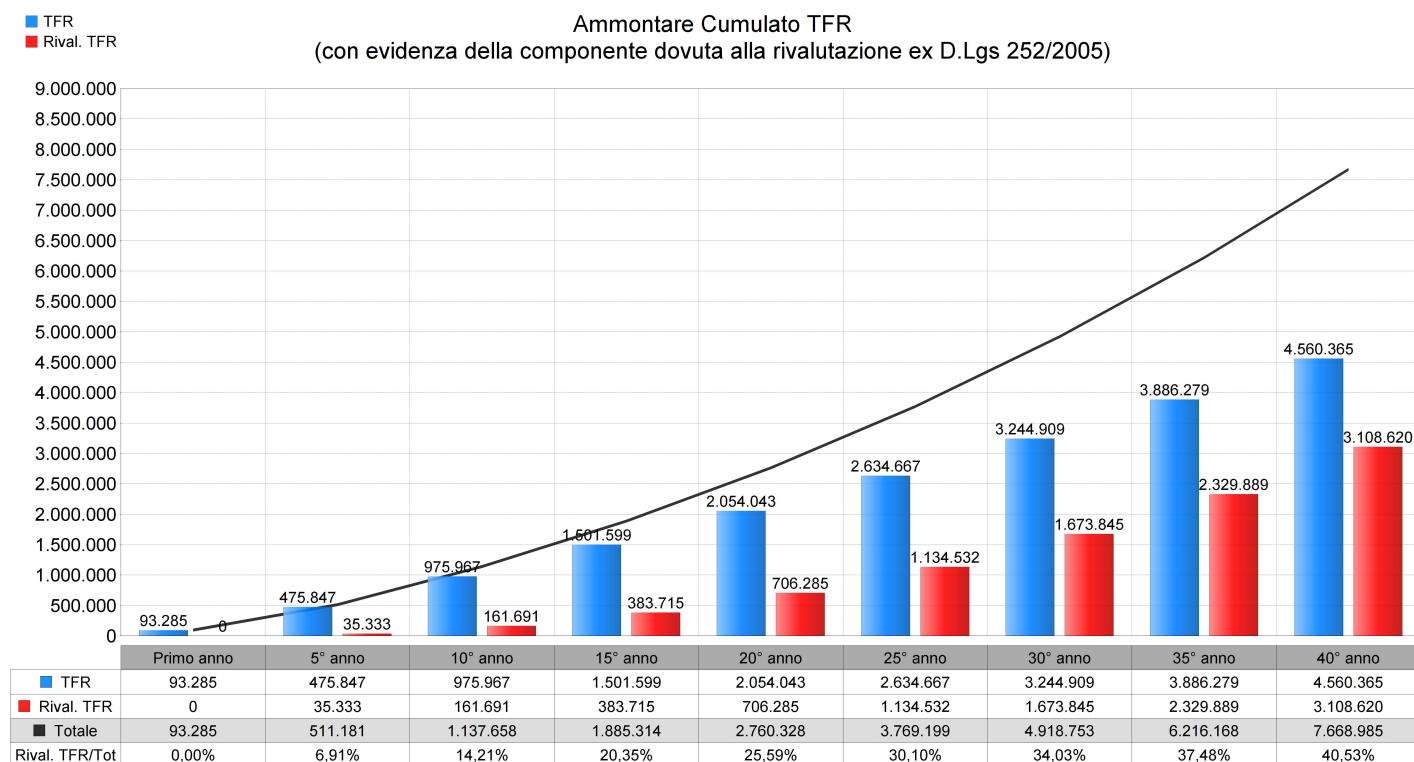
Tale flusso, che dovrebbe essere accantonato su base periodica, corrisponde complessivamente al 6,91% del monte retributivo annuo lordo (totale stipendi lordi) e deve essere rivalutato per legge nella misura pari all'1.5% + 75% Indice Istat dei prezzi al consumo (inflazione).

Nell'analisi viene ipotizzata un'inflazione costante negli anni pari al 3,00%

Il motore di calcolo effettua una proiezione a 40 anni separando lo stock di debito verso dipendenti (TFR) dagli interessi passivi dovuti annualmente (rivalutazione TFR).

Nella tabella sottostante si evidenzia come l'incidenza degli interessi legati alla rivalutazione aumenti più che proporzionalmente nel tempo rispetto alla crescita dello stock di TFR.

Ipotizzando che la Azienda S.p.A. avvii oggi la propria attività (TFR=0), dopo il quinto anno di vita sarebbe chiamata ad una rivalutazione del 6,91% dello stock di debito.



## Ottimizzazioni fiscali legate alla pianificazione previdenziale

Esonero dall'obbligo di rivalutazione e sgravi fiscali – Maggiore deducibilità del TFR - Minori costi del lavoro

In questo grafico vengono rappresentati i vantaggi fiscali previsti dal D.lgs 252/2005 ed i benefici legati all'esenzione dall'obbligo di rivalutazione del TFR previsti dall'ex art. 2120 c.c.

In particolar modo, optando per la pianificazione previdenziale aziendale, la Azienda S.p.A.:

a. Non sarà più obbligata alla rivalutazione del TFR ed otterrà una maggiore deduzione del 6% dal reddito d'impresa rispetto a quella già normalmente prevista in caso di TFR gestito in Azienda;

b. Sarà esonerata dal versamento dello 0,20% del monte retributivo annuo lordo al Fondo di Garanzia INPS;

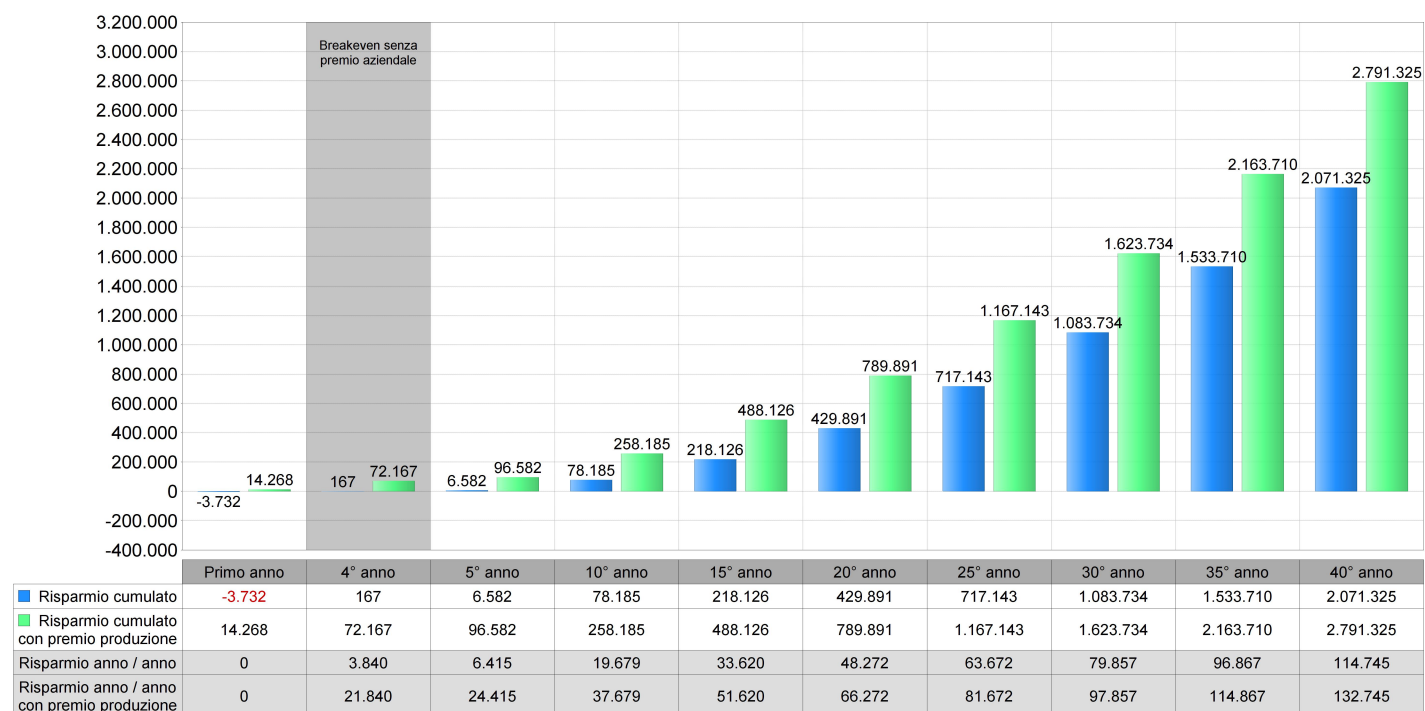
c. Avrà uno sconto sugli oneri impropri pari allo 0,28% del monte retributivo annuo lordo.

Nel caso specifico la Azienda S.p.A. raggiungerà il Break Even Point al 4° anno, iniziando ad ottimizzare la propria fiscalità e a risparmiare importanti risorse finanziarie.

La Azienda S.p.A. non avendo più la voce di indebitamento di lungo periodo e non dovendo rivalutarlo negli anni, godrà di un rating migliore e riuscirà ad ottenere più facilmente linee di credito bancarie.

■ Risp. annuale cumulato  
■ Risp. annuale cumulato con premio di produzione

Risultato Netto Cumulato per l'Azienda con e senza Premio Aziendale a F.do Pensione  
(con evidenza delle compensazioni ex D.Lgs. 252/2005)



## Componenti del risparmio aziendale

Nel grafico sottostante vengono illustrate tutte le componenti di risparmio legate alla pianificazione previdenziale.

In particolare il report considera:

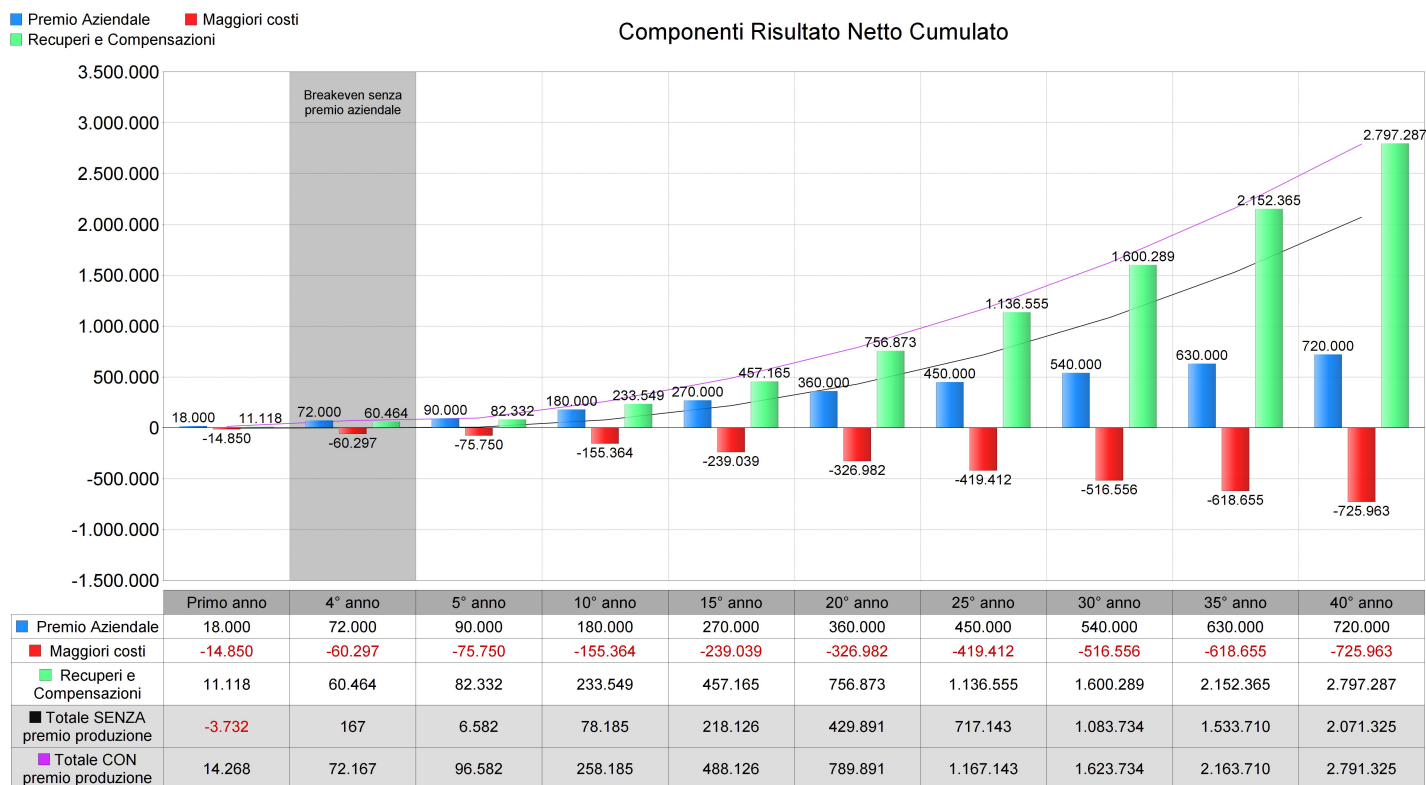
La presenza di premi di incentivazione, costanti negli anni pari a 90.000 Euro ed analizza:

- I maggiori costi imputabili al contributo datoriale nella misura dell'1,00% del monte retributivo annuo lordo e del relativo contributo di solidarietà del 10,00%;

- I maggiori risparmi rintracciabili nell'esonero della Rivalutazione del TFR, nell'esenzione dal versamento al Fondo Garanzia TFR INPS, nello sconto sugli oneri impropri e nella maggiore deducibilità del TFR destinato ad Azimut Previdenza;

La Azienda S.p.A. otterrà risparmi pluriennali raggiungendo il punto di pareggio al 4° anno.

La presenza di Premi di Produzione consentirà di raggiungere con notevole anticipo il Break Even grazie al forte risparmio fiscale legato alla decontribuzione tipica della Previdenza Complementare.



## Fidelizzazione ed incentivazione delle risorse umane

In questo grafico viene rappresentato il beneficio fiscale cumulato considerando un premio legato alla produttività erogato dalla Azienda S.p.A. direttamente nel Fondo Pensione Azimut Previdenza del dipendente.

Su tale forma di incentivazione/fidelizzazione versata nel Fondo Pensione la Azienda S.p.A. pagherà esclusivamente un contributo di solidarietà INPS del 10,00% anziché un contributo previdenziale del 30,00% previsto in caso di erogazione in busta paga.

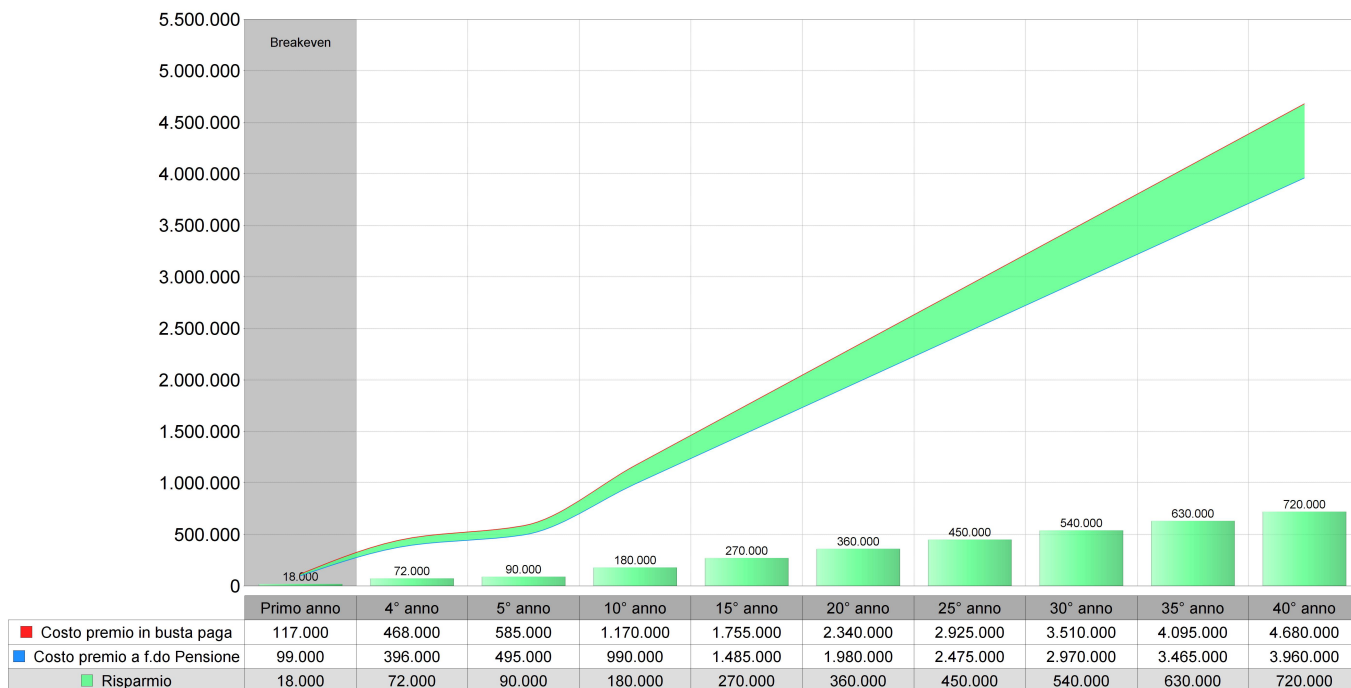
La Azienda S.p.A. otterrà in questo modo un'ottimizzazione del costo contributivo sul monte premi annuo per una percentuale pari circa al 20,00%.

Il lavoratore godrà di un risparmio in quanto il premio non concorrerà a formare base imponibile IRPEF nè subirà la ritenuta contributiva INPS del 9.19%.

■ Costo Azienda  
(ipotesi 100% del Premio Az.le in busta paga)

■ Costo Azienda  
(ipotesi 100% del Premio Az.le al f.do Pensione)

**Beneficio fiscale cumulato considerando un premio legato alla produttività erogato direttamente nel Fondo Pensione del dipendente**



## Glossario

### IRES - imposta sul reddito delle Società

E' un'imposta proporzionale e personale con aliquota del 27,5%. Sono soggetti passivi IRES le Società di Capitali, Società Cooperative e di mutua assicurazione, Enti Pubblici ed Enti Privati diversi dalle Società che hanno come oggetto esclusivo l'esercizio di attività commerciale.

### IRAP – imposta regionale sulle attività produttive

E' un'imposta che grava sul ricavato delle attività produttive di chi esercita attività d'impresa. L'aliquota attualmente in vigore è del 3,9% e viene applicata sul valore della produzione netta derivante dall'attività esercitata. Le Regioni possono maggiorare l'aliquota fino a un punto percentuale e di differenziarla tra categorie di contribuenti e tra settori di attività.

### RAL – retribuzione annua lorda

Rappresenta il totale stipendi lordi pagati dal datore di lavoro nell'anno.

### TFR – trattamento di fine rapporto

Rappresenta un reddito differito che matura nel corso dell'attività lavorativa, ma che verrà percepito dal lavoratore in un momento successivo. Corrisponde al 6.91% del Reddito Annuo Lordo.

### Fondo Garanzia INPS

Interviene in tutti quei casi di cessazione del rapporto di lavoro subordinato a condizione che sia stato accertato lo stato d'insolvenza del datore di lavoro. Le Imprese sono chiamate a versare. Il Fondo è alimentato con un contributo a carico dei soli datori di lavoro pari allo 0,20% della retribuzione imponibile ed allo 0,40% per i dirigenti del settore industriale.

### Oneri Impropri

Sono costi versati all'INPS e sostenuti dai datori di lavoro per assicurare ai lavoratori i trattamenti per la malattia, la maternità, gli assegni familiari, la disoccupazione ecc..

### Contributo di solidarietà

E' un contributo pagato dal datore di lavoro all'INPS pari al 10% della quota di contribuzione datoriale destinata ai Fondi Pensione.

## Disclaimer

*AVVERTENZA: Questo documento è stato prodotto a solo scopo informativo. Di conseguenza non è fornita alcuna garanzia circa la completezza, l'accuratezza, l'affidabilità delle informazioni in esso contenute.*

*Di conseguenza nessuna garanzia, esplicita o implicita è fornita da parte o per conto della Società o di alcuno dei suoi membri, dirigenti, funzionari o impiegati o altre persone. Né la Società né alcuno dei suoi membri, dirigenti, funzionari o impiegati o altre persone che agiscano per conto della Società accetta alcuna responsabilità per qualsiasi perdita potesse derivare dall'uso di questo report o dei suoi contenuti o altrimenti connesso con la presentazione e i suoi contenuti.*

*Le informazioni e opinioni contenute in questa presentazione sono aggiornate alla data indicata sulla presentazione e possono essere cambiate senza preavviso.*

*Questo documento non costituisce una sollecitazione o un'offerta e nessuna parte di esso può costituire la base o il riferimento per qualsivoglia contratto o impegno.*

*Relativamente all'investimento in Azimut Previdenza si rimanda al relativo prospetto informativo che raccomandiamo di leggere prima della sottoscrizione.*



GRUPPO AZIMUT

**AZIMUT**

LA DIREZIONE PER INVESTIRE

[www.azimut.it](http://www.azimut.it)