

MISURE COMPENSATIVE VANTAGGI PER AZIENDE

La riforma della previdenza integrativa (dlgs n. 252/2005 integrato dalle norme della legge n.296/2006, la Finanziaria per l'anno 2007) ha previsto alcuni **incentivi, definiti come misure compensative**, a favore delle imprese che non avranno la possibilità di utilizzare il TFR maturando, sia perché destinato alla previdenza complementare sia perché dirottato al fondo di tesoreria INPS, in quest'ultimo caso si fa riferimento alle imprese in possesso di una forza lavoro superiore a 49 dipendenti.

Questi sostegni si aggiungono a quanto già previsto in tema dal D. Lgs. 314/1997. Tali misure, in ogni caso, mirano a bilanciare la perdita subita dal mancato utilizzo del TFR come fonte di autofinanziamento e a ridurre la voce "costo del lavoro" per la parte di contributi versati al Fondo Pensione direttamente dal datore di lavoro.

Vediamo ora di riassumere questi vantaggi in ordine cronologico rispetto alla loro introduzione nel sistema legislativo:

1. **esclusione dalla base imponibile per la contribuzione obbligatoria delle somme versate per prestazioni di previdenza complementare.** Tali importi verranno assoggettati solamente ad "un contributo di solidarietà, nella misura del 10% in favore delle gestioni pensionistiche obbligatorie a cui sono iscritti i lavoratori"; riassumendo: sul contributo datoriale al Fondo Pensione non verrà applicato il contributo previdenziale pari al 23,81% ma solamente il 10% a titolo di contributo di solidarietà. (Art. 6 co. 4, lett. f) del D.Lgs. n. 314/1997);
2. **deducibilità, dal reddito d'impresa, di un importo pari al 4% delle quote di TFR** che non sono state accantonate in azienda perché destinate alla previdenza integrativa o perché stanziate al fondo di tesoreria statale. La percentuale sale al 6% per le aziende con meno di 50 dipendenti (Riferimento normativo Art. 10 c. 1, D.Lgs 5 dicembre 2005, n. 252);
3. **esonero dal versamento del contributo al fondo di garanzia TFR** (legge n. 297/1982), dovuto da tutte le imprese nella misura del 0,2% della retribuzione imponibile dal lavoratore. La deroga è pienamente operativa dal 1° gennaio 2007, anche a favore delle imprese che già versavano il TFR ai fondi pensione. Lo sgravio spetta nella stessa percentuale del TFR che è conferito alle forme pensionistiche complementari e/o al fondo di tesoreria INPS (Riferimento normativo Art. 10 c. 2, D.Lgs 5 dicembre 2005, n. 252);
4. **diminuzione del costo del lavoro, attraverso una riduzione degli oneri impropri, correlata al flusso di TFR maturando conferito.** La misura prevista, a partire dal 2014, è pari a 0,28% e si applica prioritariamente considerando, nell'ordine, i contributi dovuti per assegni familiari, per la maternità e per la disoccupazione. Solo nel caso di impossibilità ad esaurire quanto spettante, l'importo differenziale è trattenuto, a titolo di esonero contributivo, dal datore di lavoro sull'ammontare complessivo dei contributi dovuti all'INPS (Art. 10 c. 4, D.Lgs 5 dicembre 2005, n. 252).

A quanto sopra descritto possiamo aggiungere due misure compensative:

1. **Esonero dall'onere di rivalutazione obbligatoria della quota di TFR** destinata dall'azienda ad un Fondo Pensione o al fondo di tesoreria INPS (1,5% + 75% dell'indice dei prezzi ISTAT);
2. Controbilanciamento grazie alle **minori imposte sul reddito d'impresa** in relazione ai maggiori costi sostenuti. Ciò avverrà nella misura del 27,5% per l'IRES e del 3,9% relativa la sola parte di contributo datoriale per l'IRAP.

Vediamo, di seguito, con l'aiuto di alcuni esempi, come questi vantaggi e sgravi fiscali si traducono per le imprese.

Prendiamo come esempio l'impresa A: l'azienda opera nel settore metalmeccanico, ha una forza lavoro composta da **più di 50 dipendenti** (per semplicità ipotizziamo sia pari a 100) con stipendio medio pari a €20.000,00 e hanno aderito tutti alla previdenza complementare a partire da giugno 2007. Si ipotizza, inoltre, che siamo in presenza di inflazione costante e pari al 2% annuo (per la rivalutazione delle quote di TFR e degli stipendi). Vediamo gli effetti che ciò ha avuto per l'azienda.

Azienda A

<i>Numero Dipendenti</i>	100
<i>Adesione al Fondo Pensione Solidarietà Veneto</i>	100
<i>Totale Stipendi lordi annui</i>	2.000.000,00
<i>Totale TFR da accantonare (6,91% degli stipendi lordi)</i>	138.200,00
<i>Percentuale contributo azienda a Fondo Pensione</i>	1,60%
<i>Totale contributo azienda a Fondo Pensione</i>	32.000,00
<i>Contributo di solidarietà (10%)</i>	3.200,00
<i>Maggiori oneri a carico azienda</i>	35.200,00
<i>Deducibilità delle quote di TFR non accantonate in azienda (4%)</i>	1.520,20
<i>Esonero dal versamento al fondo di garanzia INPS (0,2% retribuzione)</i>	4.000,00
<i>Diminuzione oneri impropri (0,28%)</i>	5.600,00
<i>Impatto su IRAP (3,91%)</i>	1.251,20
<i>Impatto su IRES (27,5%)</i>	7.040,00
<i>Totale recuperi</i>	19.411,40
<i>Effetto netto per l'azienda</i>	15.788,60
<i>Percentuale recupero totale</i>	55,15%

Grazie ai vantaggi illustrati l'azienda "A" **recupera più del 55% dei maggiori oneri derivanti.**

Oltre a ciò l'azienda potrà contribuire all'elezione dei rappresentanti dei datori di lavoro all'interno dell'Assemblea dei Delegati e dei componenti il Consiglio di Amministrazione il quale elegge il Presidente ed il Vice Presidente del Fondo rispettivamente, ed a turno, tra i propri componenti rappresentanti le imprese e quelli rappresentanti i datori di lavoro.

Vediamo ora i vantaggi per l'azienda B, l'unica differenza dalla precedente è la forza lavoro, questa volta pari a **48 dipendenti**.

Azienda B

<i>Numero Dipendenti</i>	48
<i>Adesione al Fondo Pensione Solidarietà Veneto</i>	48
<i>Totale Stipendi lordi annui</i>	960.000,00
<i>Totale TFR da accantonare (6,91% degli stipendi lordi)</i>	66.336,00
<i>Percentuale contributo azienda a Fondo Pensione</i>	1,60%
<i>Totale contributo azienda a Fondo Pensione</i>	15.360,00
<i>Contributo di solidarietà (10%)</i>	1.536,00
<i>Maggiori oneri a carico azienda</i>	16.896,00
<i>Deducibilità delle quote di TFR non accantonate in azienda (6%)</i>	1.094,54
<i>Esonero dal versamento al fondo di garanzia INPS (0,2% retribuzione)</i>	1.920,00
<i>Diminuzione oneri impropri (0,28%)</i>	2.688,00
<i>Mancata rivalutazione del TFR (ipotizzata inflazione 2%)</i>	2.010,18
<i>Impatto su IRAP (3,91%)</i>	600,58
<i>Impatto su IRES (27,5%)</i>	2.826,40
<i>Totale recuperi</i>	11.139,70
<i>Effetto netto dell'aumento</i>	5.756,30
<i>Percentuale recupero totale</i>	65,93%

Per l'azienda B i vantaggi aumentano arrivando a **coprire il 65% dei contributi versati al Fondo**.

A differenza dalla prima ipotesi esaminata (nel primo caso, infatti, il TFR non sarebbe stato in ogni caso tra le disponibilità dell'azienda in quanto destinato al fondo di tesoreria INPS), in questo esempio il versamento del TFR al Fondo Pensione elimina la possibilità che vengano a crearsi tensioni di cassa qualora un dipendente ne richieda la liquidazione o l'anticipazione e l'azienda non abbia disponibilità liquide immediate.

CONFRONTO CONTRIBUTO A PREVIDENZA

PREVIDENZA vs AUMENTO CONTRATTUALE

Poniamo ora a paragone un incremento di contribuzione a favore del Fondo Pensione con un normale aumento contrattuale (per semplicità in entrambe le aziende nessun dipendente è iscritto ad un Fondo Pensione).

Azienda A

Numero Dipendenti	100
Adesione al Fondo Pensione Solidarietà Veneto	0
Totale Stipendi lordi annui	2.000.000,00
Totale TFR da accantonare (6,91% degli stipendi lordi)	138.200,00
Percentuale aumento retribuzione	1,60%
Totale aumento retributivo	32.000,00
Contributo previdenziale (23,81%)	7.619,20
Maggiori oneri a carico azienda	39.619,20
Deducibilità delle quote di TFR non accantonate in azienda (4%)	1.520,20
Esonero dal versamento al fondo di garanzia INPS (0,2% retribuzione)	-
Diminuzione oneri impropri (0,28%)	-
Impatto su IRAP (3,91%)	1.251,20
Impatto su IRES (27,5%)	10.895,28
Totale recuperi	13.666,68
Effetto netto dell'aumento	25.952,52
Recupero su aumento di salario	34,50%

Azienda B

Numero Dipendenti	48
Adesione al Fondo Pensione Solidarietà Veneto	0
Totale Stipendi lordi annui	960.000,00
Totale TFR da accantonare (6,91% degli stipendi lordi)	66.336,00
Percentuale aumento retribuzione	1,60%
Totale aumento retributivo	15.360,00
Contributo previdenziale (23,81%)	3.657,22
Rivalutazione TFR	2.010,18
Maggiori oneri a carico azienda	21.027,40
Deducibilità delle quote di TFR non accantonate in azienda (6%)	-
Esonero dal versamento al fondo di garanzia INPS (0,2% retribuzione)	-
Diminuzione oneri impropri (0,28%)	-
Mancata rivalutazione del TFR (ipotizzata inflazione 2%)	-
Impatto su IRAP (3,91%)	600,58
Impatto su IRES (27,5%)	5.782,53
Totale recuperi	6.383,11
Effetto netto dell'aumento	14.644,29
Recupero su aumento di salario	30,36%

Nel caso dell'azienda "A" l'impatto dell'aumento è pari a 25.952,52 €. Il "recupero" rispetto al maggior costo introdotto è del 34,50%. Ponendo a confronto tale situazione con la tabella "A" della pagina precedente (introduzione contributo azienda pari entità) l'impatto dell'aumento era pari a 15.788,60 € (recupero pari al 55,15%). Se ne evince che, per l'azienda, l'erogazione dell'aumento sotto forma di previdenza comporta un abbattimento del costo del 40% rispetto al caso standard.

Ancor più evidente il meccanismo nel caso "B", nel caso dell'azienda "B" l'impatto dell'aumento è pari a 14.644,29 €. Il "recupero" rispetto al maggior costo introdotto è del 30,36%. Ponendo a confronto tale situazione con la tabella "B" della pagina precedente (introduzione contributo azienda pari entità) l'impatto dell'aumento era pari a 5.756,30 € (recupero pari al 65,93%). Se ne evince che, per l'azienda, l'erogazione dell'aumento sotto forma di previdenza comporta un abbattimento del costo del 60% rispetto al caso standard.

ALTRI ASPETTI

Sussistono inoltre **ulteriori vantaggi indiretti**. Ne descriviamo alcuni di seguito:

- i dipendenti che aderiscono al Fondo Pensione chiederanno direttamente a quest'ultimo eventuali anticipi sul TFR snellendo, per l'azienda o per il consulente a cui questa si appoggia, tutto l'iter burocratico relativo alla presa in carico, gestione, accertamento, verifica dei requisiti ed evasione delle richieste (con relativi adempimenti fiscali) eliminando, allo stesso tempo, il rischio di possibili errori nella gestione della stessa.
- possibilità di autofinanziamento nel brevissimo periodo (aziende con più di 50 dipendenti). Per i dipendenti iscritti al Fondo Pensione la trattenuta mensile dalla busta paga, viene versata al Fondo Pensione trimestralmente: l'azienda avrà quindi a disposizione la liquidità relativa alle contribuzioni (contributo lavoratore + contributo azienda + TFR maturando) nel periodo intercorrente tra la trattenuta ed il versamento. Ciò non accade nel caso di versamento al Fondo tesoreria INPS poiché questo viene effettuato su base mensile.

FOCUS AZIENDA ARTIGIANA – ADESIONE AL FONDO CON VERSAMENTO TFR

<i>Numero Dipendenti</i>	5
<i>Adesione al Fondo Pensione Solidarietà Veneto</i>	5
<i>Totale Stipendi lordi annui</i>	100.000,00
<i>Totale TFR da accantonare (6,91% degli stipendi lordi)</i>	6.910,00
<i>Percentuale contributo azienda a Fondo Pensione</i>	0,00%
<i>Totale contributo azienda a Fondo Pensione</i>	-
<i>Contributo di solidarietà (10%)</i>	-
<i>Maggiori oneri a carico azienda</i>	-
<i>Deducibilità delle quote di TFR non accantonate in azienda (6%)</i>	114,02
<i>Esonero dal versamento al fondo di garanzia INPS (0,2% retribuzione)</i>	200,00
<i>Diminuzione oneri impropri (0,28%)</i>	280,00
<i>Mancata rivalutazione del TFR (ipotizzata inflazione 2%)</i>	209,39
<i>Impatto su IRAP (3,91%)</i>	-
<i>Impatto su IRES (27,5%)</i>	- 189,58
<i>Totale recuperi</i>	613,83