

## Misure compensative per le aziende che conferiscono il TFR alla previdenza complementare

Il legislatore ha previsto una serie di benefici fiscali e contributivi per le aziende, volti a compensare il versamento del TFR ai fondi di previdenza complementare che costituisce una fonte di liquidità importante.

Si è così cercato di coinvolgere anche i datori di lavoro nello sviluppo della previdenza complementare a favore dei propri dipendenti.



Destinatari

Tali misure si applicano alle **aziende, i cui dipendenti hanno deciso di destinare il TFR alla previdenza complementare, e anche alle aziende con più di 50 dipendenti** (dato rilevato al 31.12.2006 o per le aziende nate successivamente si prende a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività) **che devono in ogni caso versare il TFR**, non devoluto a una forma pensionistica complementare, **al fondo di tesoreria costituito presso l'INPS.**



Normativa

L'art. 10 del D.Lgs. 252/2005 prevede le seguenti misure di compensazione:

- > **deduzione dal reddito d'impresa pari al 4% (6% per le aziende fino a 50 dipendenti)** dell'ammontare del trattamento di fine rapporto annualmente destinato a forme pensionistiche complementari;
- > **esonero dal versamento del contributo al fondo di garanzia** (ex articolo 2 della Legge n. 297/1982), **pari allo 0,20% della retribuzione annua**, nella stessa percentuale di TFR maturando conferito nelle forme pensionistiche complementari;
- > **riduzione dei contributi minori** (ex D.L. 203/2005) tramite l'esonero dal versamento dei contributi sociali alla Gestione prestazioni temporanee dell'INPS (per ciascun lavoratore e nella stessa percentuale di TFR versato alla previdenza complementare) in misura dello 0,28%.

A queste tre misure espressamente previste dalla normativa va inoltre aggiunto un beneficio indiretto, ovvero la **mancata rivalutazione del TFR** secondo quanto previsto dall'art. 2120 del Codice civile (1,5% + 75% dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati).

Nel caso in cui l'azienda versi al fondo pensione anche una quota a proprio carico (secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento o da specifico accordo aziendale) va ricordato che quest'ultimo importo è interamente deducibile in quanto considerato voce di costo per l'impresa.

**Esempio:** Azienda con 10 dipendenti, retribuzioni totali annue 300.000 €, TFR maturato annuo 20.730 €, 100% destinato alla previdenza complementare

Tipo di intervento	Riduzione	TFR in azienda	TFR al fondo pensione
<b>Misure di compensazione</b>			
Risparmio fiscale (IRES)	Riduzione reddito d'impresa 6% del TFR trasferito	0 €	<b>298,51 €<sup>1</sup></b>
Esonero del contributo al Fondo di garanzia TFR	0,20% imponibile contributivo	0 €	<b>600 €</b>
Riduzione contributiva ex D.L. 203/2005	0,28%	0 €	<b>840 €</b>
<b>Totali</b>			<b>1.738,51 €</b>
<b>Costo del TFR</b>			
Rivalutazione TFR	1,5% + 0,75% inflazione <sup>2</sup>	621,90 €	<b>0,00 €</b>

A fronte dei benefici previsti va anche quantificato il maggior onere che eventualmente deriverebbe dall'accesso dell'azienda ad un credito bancario per compensare il mancato utilizzo del TFR quale forma di finanziamento. Applicando un costo medio del denaro pari al 3,5%, come rilevato da Bankitalia nel 2018 per i prestiti fino a 250.000 €, si ottengono interessi passivi pari a 725,55 €.



Note/  
Importante

Nell'ipotesi sopra considerata le misure compensative previste permetterebbero di ottenere un beneficio pari a 1.738,51 €, a cui si aggiungerebbe il mancato onere di rivalutazione del TFR di 621,90 €. Sottraendo l'eventuale maggiore costo di finanziamento pari a 725,55 € l'azienda beneficerebbe di una compensazione per il trasferimento del TFR alla previdenza complementare di 1.634,86 €.

**Le misure previste appaiono dunque sufficienti a compensare il datore di lavoro**, permettendo di ottenerne un beneficio immediato. Qualora il datore di lavoro versi una quota a carico dell'azienda per le adesioni di tipo collettivo (secondo quanto previsto dal CCNL di riferimento o da specifico accordo aziendale) tali benefici riducono l'effettivo onere da sostenere.

<sup>1</sup> Il costo deducibile è pari a 1.243,80 € (20.730 € x 6%). Tale costo produce un risparmio fiscale per una società di capitali pari a 298,51 € (1.243,80 € x 24%, ossia l'aliquota IRES attualmente in vigore).

<sup>2</sup> Ipotesi tasso di inflazione pari al 2% annuo.