Il TFR in busta paga

scritto da goal | 31 Maggio 2015

di Luisella Fontanella*

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2015 è stato pubblicato il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri n. 29 del 20 febbraio 2015, recante le relative norme attuative per la corresponsione della Qu.I.R. *"Quota maturanda del Trattamento di fine rapporto come parte integrativa della Retribuzione".*

La legge 23 dicembre 2014, n. 190 *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato"* (legge di stabilità 2015), ha previsto misure a favore dei lavoratori subordinati, allo scopo di favorire la ripresa economica mediante l'aumento dei consumi delle famiglie. La disposizione in esame prevede che in via sperimentale, dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018, il trattamento di fine rapporto regolato dall'art. 2120 del Codice civile (TFR) maturato mensilmente possa integrare la retribuzione ordinaria, tramite liquidazione diretta in busta paga, al netto del contributo dello 0,50% dovuto all'Inps.
L'erogazione mensile della quota maturanda di TFR risulta essere una facoltà per il lavoratore, il quale è dunque libero di decidere in tal senso mentre risulta essere un obbligo per il datore di lavoro nell'ipotesi in cui la predetta facoltà sia esercitata dal lavoratore. La scelta può essere effettuata dal 3 aprile 2015.

CHI PUO' RICHIEDERLO

Il dipendente del settore privato in servizio da almeno sei mesi

CHI NON PUO' RICHIEDERLO

I casi previsti sono:

a) i lavoratori **domestici**;

b) i lavoratori dipendenti del **settore agricolo**;

c) i lavoratori dipendenti per i quali la legge ovvero il contratto collettivo nazionale di lavoro, anche mediante il rinvio alla contrattazione di secondo livello, prevede la **corresponsione periodica del TFR ovvero** l'**accantonamento** del TFR medesimo **presso soggetti terzi**;

d) i lavoratori dipendenti da datori di lavoro sottoposti a **procedure concorsuali**;

e) i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che abbiano iscritto nel registro delle imprese un **accordo di ristrutturazione dei debiti** di cui all'articolo 182-*bis* della Legge fallimentare;

f) i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che abbiano iscritto presso il Registro delle imprese un **piano di risanamento** attestato di cui all'articolo 67, comma 2, lettera d), della Legge fallimentare;

g) i lavoratori dipendenti da **datori di lavoro** per i quali, ai sensi delle disposizioni normative vigenti, siano stati **autorizzati** interventi di **integrazione salariale straordinaria e in deroga**, se in prosecuzione dell'integrazione straordinaria stessa, limitatamente ai lavoratori di- pendenti in forza all'unità produttiva interessata dai predetti interventi;

h) i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che abbiano sottoscritto un **accordo di ristrutturazione dei debiti e di soddisfazione dei crediti** di cui all'articolo 7, della Legge 27 gennaio 2012, n.3.

E', inoltre, preclusa la possibilità per i lavoratori dipendenti che, a fronte di un contratto di finanziamento che comporta la cessione del quinto dello stipendio, abbiano

fornito il TFR a garanzia del predetto finanziamento.

Tale preclusione permane fino alla notifica da parte del mutuante dell'estinzione del credito oggetto del contratto di finanziamento.

STATO DI CRISI SUCCESSIVO ALL'EROGAZIONE DEL TRF IN BUSTA PAGA

Nell'ipotesi in cui l'azienda che sta corrispondendo la liquidazione della Qu.I.R. dovesse, incorrere in una delle condizioni previste alle lettere e), f), g) ed h) sopra elencate, la predetta liquidazione si interrompe:

- a partire dal periodo di paga successivo a quello di insorgenza della predetta condizione e per l'intero periodo di sussistenza della medesima.

Nelle ipotesi previste alla lettera d), la predetta liquidazione si interrompe a partire:

- dall'avvio della procedura di fallimento (a far data dalla iscrizione della sentenza dichiarativa di fallimento nel Registro delle imprese)
- dall'avvio della procedura di concordato preventivo (a far data dall'iscrizione del decreto di ammissione alla procedura nel Registro delle imprese)
- dall'avvio della procedura di liquidazione coatta amministrativa (a far data dalla pubblicazione del provvedimento adottato dall'Autorità competente nella GU)
- dall'avvio della procedura di amministrazione straordinaria (a far data dall'iscrizione nel Registro delle imprese della sentenza dichiarativa dello stato di insolvenza).

E CHI HA DESTINATO IL SUO T.F.R. AD UN FONDO COMPLEMENTARE ?

Nel 2007 era stata data l'opportunità ai lavoratori di destinare il TFR che maturava da una certa data a un fondo

pensione, al fine di creare o implementare una posizione pensionistica individuale rispetto a quella obbligatoria per legge in considerazione degli effetti "riduttivi" prodotti dal sistema di calco- lo contributivo sulla misura dei trattamenti pensionistici. **Al fine di non creare disparità** tra i lavoratori che hanno optato di destinare il TFR ad un fondo rispetto a chi ha deciso di mantenerlo in azienda, si è stabilito che **anche chi ha aderito a un fondo pensione** potrà ottenere in busta paga la quota di TFR.

Un aspetto da non sottovalutare è dato dal fatto che, ovviamente, l'importo che si riceverà in busta paga non andrà al fondo pensione e di conseguenza chi decide di incassare il denaro invece di accantonarlo, si troverà nel proprio futuro a disporre di una rendita ridotta.

A livello normativo la misura è collegata anche alla scelta dei lavoratori dipendenti tra TFR in azienda e presso il fondo pensione e impatta sul regime di finanziamento della previdenza complementare sia per gli *"iscritti"* che per i "*potenziali iscritti*". Per i primi si configura infatti, in caso di opzione per il TFR in busta paga, una sospensione del versamento del trattamento di fine rapporto al fondo pensione con fattispecie di permanenza con sola contribuzione propria e datoriale (salvo diversa previsione della fonte istitutiva). A fine periodo transitorio (30 giugno 2018) dovranno riprendere a versare il proprio TFR al fondo pensione (salvo di- versa previsione delle fonti istitutive).

COME EFFETTUARE LA RICHIESTA

Il lavoratore che intende richiedere la **Quota maturanda del Trattamento di fine rapporto come parte integrativa della Retribuzione** deve presentare una domanda alla propria azienda. Il modello da utilizzare è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2015. **Non sussiste alcun obbligo in capo al datore di lavoro di consegnare di consegnare ai propri dipendenti il suddetto modello.** Chi non intende

ricevere il TFR in busta paga non deve effettuare nessuna comunicazione.

CHI DECIDE NON PUÒ TORNARE SUI PROPRI PASSI

È importante sottolineare che questa decisione è vincolante per tutto il periodo in questione: chi monetizza il proprio TFR in busta paga lo incasserà **fino al 30 giugno 2018**, senza possibilità di recedere da questa decisione. Si può prendere una decisione in un qualsiasi mese per tutto il periodo "sperimentale", come lo definisce la normativa;



non si è obbligati a decidere subito, **ma in qualsiasi mese fino a giugno 2018 ovvero, a quello in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro, ove precedente.**

TFR MATURATO FINO AL 28 FEBBRAIO 2015

Nulla cambia per quanto riguarda il TFR accumulato in azienda o al fondo pensione. La nuova normativa prevista, infatti, riguarda solamente Tfr che maturerà dal 1° di marzo.

Per chi necessita di ulteriore liquidità è sempre possibile per le esigenze consentite dalla normativa introdotta dalla Legge 296/2006 (motivi di salute o l'acquisto o ristruttura-zione della prima casa per sé o per i figli, per un importo non superiore al 70% del montante accumulato) ottenere anticipazioni dal del proprio TFR accumulato in azienda o nel proprio fondo pensione pur percependo la quota mensilizzata.

TRATTAMENTO FISCALE

La tassazione del TFR in busta paga segue le regole delle imposte sui redditi con aliquote Irpef che crescono con gli scaglioni di reddito **fino al 43%.** Ciò comporta scelte delicate da parte del singolo da valutare caso per caso, in quanto l'operazione risulterà **sconveniente per i redditi medio-alti.**

VANTAGGI / SVANTAGGI

Con l'erogazione mensile si ha, comunque, una maggiore liquidità (si calcola un incremento mensile pari al 7,40% circa) dall'altro, però, si rileva una maggiore tassazione ai fini Irpef e relative addizionali regionali e comunali, la riduzione delle detrazioni spettanti per lavoro dipendente e familiari a carico e un aumento di reddito ai fini ISEE e per il calcolo dell'ANF. Nessuna conseguenza invece per quanto concerne il **bonus 80 euro**. Si ricorda che, nonostante la Qu.I.R sia parte integrante delle retribuzione l'importo erogato mensilmente non è imponibile ai fini previdenziali e non si applicheranno i contributi neppure a carico dipendente.

Un indubbio vantaggio a richiedere il TFR in busta paga l'avranno i soggetti ai quali non spettava il bonus di 80 euro in quanto non avevano un'imposta lorda di ammontare superiore alle detrazioni da lavoro loro spettanti; infatti il reddito derivante dalla liquidazione del TFR in busta deve comunque essere sommato ai redditi di lavoro tassati in via ordinaria per la verifica della capienza dell'imposta lorda determinata sui redditi da lavoro rispetto alle detrazioni da lavoro spettanti. Ciò può far sorgere, in capo a soggetti prima incapienti, il diritto a percepire il bonus, fino a quel momento negato, non tanto per il requisito reddituale, quanto per assenza d'imposta da versare.

ADEMPIMENTI PER IL DATORE DI LAVORO

Ogni novità si traduce inevitabilmente in ulteriori adempimenti da parte di chi la deve ottemperare. In questo caso l'azienda deve comunicare, telematicamente, i nominativi dei dipendenti all'INPS che certificherà l'importo della retribuzione imponibile utile per il calcolo del TFR. L'iter richiederà una significativa implementazione dei dati da indicare nel flusso Uniemens ad oggi non ancora disponibili nonché l'emanazione di circolari esplicative da parte dell'INPS.

FINANZIAMENTO AGEVOLATO PER LE IMPRESE DI MINORI DIMENSIONI

I datori di lavoro che occupano fino a 49 addetti, possono fare richiesta di finanziamento agevolato alle banche e altri intermediari finanziari che aderiranno all'apposito accordo quadro stipulato in data 20 marzo 2015 tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'Associazione Bancaria Italiana.

Tali finanziamenti saranno gravati da interessi ad un tasso non superiore a quello di rivalutazione del TFR ai sensi dell'art. 2120 del Codice civile, ed assistiti dalla garanzia di un Fondo speciale costituito presso l'Inps con una dotazione iniziale di 100 milioni ed alimentato da un contributo del 0,2% da calcolarsi sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, nella stessa percentuale della quota di TFR maturanda liquidata quale parte integrativa della retribuzione.

Al fine di accedere ai finanziamenti, i datori di lavoro devono **tempestivamente** richiedere all'INPS due certificazioni:

- una per dimostrare che la soglia dimensionale è inferiore ai 50 dipendenti;
- la seconda per rendere disponibile al datore di lavoro l'importo del trattamento di fine rapporto maturato in relazione ai montanti retributivi dichiarati per ciascun lavoratore.

I datori di lavoro, inoltre, dovranno integrare le denunce contributive sulla base delle istruzioni dell'INPS. In assenza di denunce contributive il finanziamento è sospeso.

L'INPS, con **Comunicazione del 14 aprile 2015,** rende nota l'attivazione del **servizio online** che le **banche** dovranno utilizzare per la **comunicazione** dei **dati sulla Qu.I.R. da finanziare**. Il servizio online consentirà all'Istituto di comunicare con le banche nel corso dello svolgimento delle operazioni di finanziamento della Qu.I.R a favore dei datori

di lavoro interessati.

In caso di inadempienza da parte del datore di lavoro, il **Fondo di Garanzia** è surrogato di diritto all'intermediario bancario e l'INPS è legittimato a procedere per la riscossione del credito.

La suddetta inadempienza, tuttavia, non rileva ai fini del rilascio del DURC.

IL RIMBORSO DEL FINANZIAMENTO

Il rimborso del finanziamento dovrà essere effettuato **al 30 ottobre 2018,** secondo modalità e criteri stabiliti dall'accordo quadro.

Nei casi di risoluzione del rapporto di lavoro prima del 30 ottobre 2018 il datore di lavoro dovrà **rimborsare il finanziamento già fruito entro la fine del mese successivo a quello di risoluzione del rapporto**, oltre agli oneri a servizio del prestito a suo carico. È espressamente previsto che, nell'ipotesi in cui sia accertato che il finanziamento sia stato utilizzato, anche parzialmente, per finalità diverse dalla liquidazione mensile della Qu.I.R, l'erogazione del predetto finanziamento è interrotta e il datore di lavoro è tenuto al rimborso immediato di quanto già fruito.

Per il caso di mancata restituzione del finanziamento si dovrà prevedere la costituzione di un privilegio speciale, ossia una forma particolare di garanzia che può avere ad oggetto alcuni beni destinati all'esercizio dell'impresa; pertanto l'INPS in caso di inadempimento si sostituirà all'intermediario attraverso l'istituto civilistico della surroga, per fruire di tale garanzia. In secondo luogo quest'ultima potrà avvalersi dell'avviso di addebito con titolo esecutivo, nonché di ogni altro strumento di riscossione previsto dalla legge.

Sulle somme eventualmente non pagate si dovranno corrispondere le sanzioni civili previste per mancato o ritardato pagamento

dei contributi o premi nella misura prevista dall'art. 116 co. 8, lettera a) della legge n. 388/2000 a partire dalla data di scadenza della restituzione. E' riservato al datore di lavoro la possibilità di accedere anche a modalità di regolazione in forma rateale.

PER LE IMPRESE CHE NON RICHIEDONO IL FINANZIAMENTO

Per le imprese che decideranno di corrispondere il TFR con proprie risorse potranno beneficiare:

- dell'**esonero** dal **versamento** del **contributo** al **Fondo di Garanzia per il TFR** (pari, per la generalità dei lavoratori, allo **0,20% ovvero** allo **0,40%** per i dirigenti industria) nella stessa percentuale di TFR maturando liquidato mensilmente.
- **della deducibilità** dal reddito d'impresa del 4 o del 6% delle quo- te di Tfr erogate in busta paga, a seconda che abbiano in forza più di 49 addetti o meno.
- **dell' esonero** (pari attualmente allo **0,28%**) dal **versamento** dei **contributi** sociali dovuti alla gestione delle prestazioni temporanee (ANF, maternità, disoccupazione).

MISURE COMPENSATIVE

Per i datori di lavoro con **meno di 50 dipendenti** che **non optino per la garanzia assistita** sulla quota maturanda liquidata come parte integrativa della retribuzione si applicano le misure compensative per le imprese già previste per la devoluzione del TFR ai fondi pensione o al Fondo di tesoreria presso l'INPS:

- deduzione dal reddito d'impresa del 6% del TFR mensilmente pagato,
- esonero del contributo al fondo di garanzia INPS dello 0,20%
- esonero contributivo dello 0,28% .

LE TEMPISTICHE DI PAGAMENTO MENSILE AI LAVORATORI

Ci saranno due tempistiche differenti a seconda della forza aziendale del datore di lavoro:

- **per coloro che occupano almeno 50 lavoratori**, la quota confluirà in busta paga a partire dal mese successivo a quello della richiesta del lavoratore;
- **per coloro al di sotto dei 50 lavoratori**, la quota confluirà in busta paga a partire dal mese successivo a quello di efficacia della richiesta del lavoratore; efficacia che si configura il mese successivo a quello di presentazione della richiesta del lavoratore.

La finalità è quella di consentire alle imprese di minori dimensioni di poter avere il tempo di accedere, se lo riterranno, al finanziamento agevolato previsto.

In pratica, la richiesta di pagamento della Qu.I.R. presentata ad aprile 2015 ad un datore di lavoro che occupa meno di 50 lavoratori, sarà efficace da maggio 2015 e, di conseguenza, il primo pagamento avverrà con la busta paga di agosto 2015.

CONFRONTO DEL DIVERSO SISTEMA DI TASSAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO

Si ipotizzi che il sig. Rossi Mario, lavoratore dipendente:

- abbia un’anzianità aziendale di almeno 6 mesi;
- percepisca uno stipendio mensile lordo di € 1.500,00.

Calcolo della quota di TFR

- Quota maturanda (€1.500,00: 13,5) = € 111,11
- Contributo IVS (€ 1.500,00 x 0,50%) = € 7,50
- **Quota TFR mensile (€ 111,11 – € 7,5) = € 103,61**

Caso A – Tassazione separata della quota di TFR	Caso B – Tassazione ordinaria della quota di TFR
• Imponibile TFR € 103,61 • Aliquota (reddito di riferimento < a € 15.000,00) è del 23% • Imposta (€ 103,61 x 23%) = € 23,83 • TFR netto (€103,61 –€ 23,83) =€ 79,78	➢ Imponibile TFR € 103,61 • Aliquota: Nell'esempio, l'aliquota marginale Irpef è del 27%. • Imposta (€ 103,61 x 27%) = € 27,97 • TFR netto (€ 103,61 –€ 27,97) =€ 75,64

**ODCEC di Torino*