

Sr. Isabella Ayme

***TFR in busta paga***

La Legge di Stabilità 2015 ha introdotto per i lavoratori dipendenti del settore privato, la possibilità di richiedere al proprio datore di lavoro il versamento del Tfr maturato su base mensile. Le prime liquidazioni saranno conteggiate dal mese di aprile nelle aziende più grandi, mentre dal mese di luglio per quelle più piccole.

Il **trattamento di fine rapporto, quindi**, arriverà nella **busta paga** dei dipendenti che ne faranno richiesta al datore di lavoro non prima di aprile, con uno slittamento ulteriore nel caso in cui l'azienda abbia meno di 50 addetti e abbia fatto richiesta di accesso ai finanziamenti bancari assistiti da garanzia. A stabilirlo è il Dpcm 29/2015, contenente il regolamento con le norme attuative delle disposizioni introdotte dalla Legge di Stabilità per il 2015 (legge 190/2014) sulla monetizzazione del Tfr come **Quota Integrativa della Retribuzione (Qu.I.R.)** pubblicato sulla «Gazzetta Ufficiale» n. 65. Il testo di 15 articoli contiene anche il modello per la richiesta di pagamento mensile che ogni interessato dovrà compilare, sottoscrivere e fare avere al proprio datore di lavoro. Una volta che quest'ultimo avrà accertato il possesso dei requisiti del richiedente,



fra cui un rapporto di lavoro subordinato in essere da almeno sei mesi, l'erogazione sarà operativa dal mese successivo a quello della formalizzazione dell'istanza e sino al periodo di paga **in scadenza il 30 giugno 2018** o quello in cui si verifica la risoluzione del rapporto di lavoro, se antecedente. Dato che non c'è una scadenza per l'opzione, si può presumere che la scelta possa essere fatta anche successivamente al mese di marzo, fermo restando il termine della validità della stessa al 30 giugno 2018. Durante tale periodo è sospesa l'eventuale corresponsione del trattamento di fine rapporto al fondo di tesoreria dell'Inps o ai fondi di previdenza complementare. In quest'ultimo caso, però,

si continueranno a versare gli eventuali contributi aggiuntivi in carico ai lavoratori e all'azienda.

La possibilità viene concessa **esclusivamente ai lavoratori del settore privato**, con anzianità aziendale presso lo stesso datore di lavoro non inferiore ai 6 mesi, e ai lavoratori che hanno già deciso di destinare il Tfr ai fondi di previdenza integrativa. In quest'ultimo caso, essi hanno la possibilità di revocare la precedente scelta per ricevere il Tfr in busta paga.

Restano, invece, esclusi da tale possibilità:

- i lavoratori pubblici;
- i lavoratori dipendenti domestici;
- i lavoratori dipendenti del settore agricolo;
- i lavoratori dipendenti da datori di lavoro sottoposti a procedure concorsuali;
- 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;
- i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che abbiano iscritto presso il registro delle imprese un piano di risanamento attestato;
- i lavoratori dipendenti da datori di lavoro per i quali siano stati autorizzati interventi di integrazione salariale straordinaria e in deroga, se in prosecuzione dell'integrazione straordinaria stessa, limitatamente ai lavoratori dipendenti in forza all'unità produttiva interessata dai predetti interventi;
- i lavoratori dipendenti da datori di lavoro che abbiano sottoscritto un accordo di ristrutturazione dei debiti e di soddisfazione dei crediti di cui all'art. 7, della legge 27 gennaio 2012, n. 3.

IL PESO DELLE TASSE

La norma, se da un lato permette ai lavoratori dipendenti di avere a disposizione maggiore liquidità, dall'altro permetterà l'afflusso di maggiori risorse nelle casse erariali, **in quanto il reddito "aggiuntivo" verrà tassato con l'aliquota marginale Irpef di riferimento** più elevata rispetto all'aliquota applicata in sede di liquidazione al termine del rapporto lavorativo; **quindi verrà tassato in misura maggiore al crescere del reddito**. Infatti, se dal punto di vista fiscale risulta più conveniente per i redditi più bassi, rischia invece di danneggiare, sotto il profilo della tassazione, i redditi più consistenti, essendo **tassato in modo ordinario e non separatamente come il Tfr**. Ad esempio: per chi ha un salario di appena 1.500 euro, il peso dell'Irpef su ogni euro in più guadagnato è pari al 27%; per chi ha retribuzione di 2mila euro netti, invece, l'imposta applicata su ogni aumento nella busta paga è addirittura del 38%. Si tratta di una tassazione assai meno vantaggiosa di quella che grava sulla liquidazione (il prelievo spesso non supera il 23-27%) o sulle pensioni integrative (9-15%).

Il reddito aggiuntivo, inoltre, viene considerato a tutti **gli effetti reddito imponibile ai fini Isee**; quindi, i lavoratori coinvolti potrebbero perdere il diritto a prestazioni agevolate o pagare altre tasse in misura superiore (si pensi, ad esempio, all'incidenza del Tfr ai fini Isee, che potrebbe provocare un aumento delle tasse universitarie dovute).

Il TFR in busta paga, pur non rilevando ai fini della verifica dei limiti di reddito complessivo di cui all'art. 13, co. 1-bis, D.P.R. 917/1986 (cd. «bonus 80 euro»), viene però considerato ai **scali** e di tutte le altre. L'anticipazione del Tfr, invece, **imponibile pre-** fini delle **detrazioni** **fi-** tre agevolazioni.

Per alcuni, tuttavia, rappresenta una comoda alternativa ai prestiti personali per chi ha bisogno di liquidità, in creditizia come quella sostanzialmente tale molti italiani un aumento superiore spesso a

Il reddito aggiuntivo viene considerato reddito imponibile ai fini Isee; dunque, i lavoratori potrebbero perdere il diritto a prestazioni agevolate o pagare tasse in misura superiore

Tfr non costituisce, **in-** **videnziale.**

L'anticipo del Tfr, tuttavia, rappresenta una comoda alternativa per chi ha bisogno di liquidità, in creditizia come quella sostanzialmente tale molti italiani un aumento superiore spesso a **50-80 euro netti.**

RICHIEDA DA PARTE DEL LAVORATORE

I lavoratori che intendono monetizzare mensilmente il proprio Tfr in busta paga, dovranno presentare richiesta debitamente compilata e validamente sottoscritta (modello scaricabile da: <http://www.forexinfo.it/IMG/pdf/modelloquir.pdf>). In particolare, la manifestazione di volontà esercitata dal lavoratore è efficace **e l'erogazione della Qu.I.R.**, cioè "Quota maturanda del Trattamento di fine rapporto come parte Integrativa della Retribuzione", **è operativa a partire dal mese successivo a quello di formalizzazione della domanda** sino al periodo di paga che scade il 30 giugno 2018.

Una volta consegnato il modulo Qu.I.R. al datore di lavoro, il Tfr in busta paga sarà liquidato a partire dal mese successivo a quello della richiesta nelle aziende con più di 50 dipendenti e tre mesi dopo in quelle con meno di 50 dipendenti. Questo, per dare tempo alle piccole imprese che utilizzano il Tfr lasciato in azienda come fonte di autofinanziamento, di accedere ai prestiti delle banche assistiti dal Fondo di garanzia dello Stato. Prestiti cui dovranno essere applicati tassi non superiori al tasso di rivalutazione del Tfr.

MISURE COMPENSATIVE A FAVORE DEI DATORI DI LAVORO

Dal punto di vista dei datori di lavoro, l'accantonamento Tfr ancora oggi consiste in un costo con manifestazione finanziaria futura e rappresenta una voce di **autofinanziamento** in considerazione del fatto che il trattamento verrà erogato solo alla cessazione del rapporto di lavoro. La prevista opzione di dover corrispondere il Tfr

maturando in busta paga può, pertanto, costituire un **ulteriore problema finanziario**, in un periodo già difficile per l'accesso al credito e per l'economia in generale.

Tale problematica riguarda, nello specifico, **i datori di lavoro con meno di 50 addetti**. Per tali motivazioni, la L. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015), **consente ai datori di lavoro con meno di 50 addetti**, che scelgano di non pagare direttamente i lavoratori che chiedono l'anticipo del Tfr in busta paga, di accedere ad un **finanziamento** a condizioni particolari, assistito da garanzia rilasciata da un fondo specifico istituito presso l'Inps e da garanzia dello Stato di ultima istanza.

Per accedere ai finanziamenti in questione i datori di lavoro, acquisita dall'Inps un'apposita **certificazione** del Tfr maturato in relazione ai montanti retributivi dichiarati per ciascun lavoratore, possono presentare richiesta ad una delle banche o intermediari finanziari che aderiscono all'apposito **Accordo quadro** tra i Ministri del Lavoro e delle Politiche sociali e dell'Economia e delle Finanze insieme all'Associazione bancaria italiana (ABI).

Per i finanziamenti alle imprese con meno di 50 addetti è istituito presso l'Inps, come anticipato sopra, un **Fondo di garanzia** con dotazione iniziale pari a € 100 milioni per il 2015 ed alimentato dal contributo mensile pari allo 0,2%.

Gli interventi del Fondo sono assistiti dalla garanzia dello Stato quale garanzia di ultima istanza.

La Legge di Stabilità 2015, inoltre, estende le misure introdotte dall'art. 10, co. 1, 2 e 3, D.Lgs. 252/2005 (disciplina delle forme pensionistiche complementari), **a compensazione degli oneri sostenuti dai datori di lavoro per la destinazione del Tfr ai fondi pensioni o al Fondo Inps, ex art. 1, co. 755, L. 296/2006**, anche relativamente alle quote maturande liquidate come **parte integrativa** della retribuzione a seguito dell'opzione per il Tfr in busta paga.

Nello specifico si tratta:

- della **deducibilità**, dal reddito d'impresa, di un importo pari al 4% del Tfr annualmente destinato ai fondi pensione/Fondo Inps, e, dunque, anche di quello erogato in busta paga, aumentato al 6% per le imprese con meno di 50 addetti;
- dell'**esonero** dal **versamento** del **contributo** pari allo 0,20% al fondo di garanzia, previsto dall'art. 2, L. 29.5.1982, n. 297, nella stessa percentuale di Tfr maturando conferito ai fondi pensione/fondo Inps corrisposto in busta paga;
- della **riduzione** degli **oneri impropri**, correlata al flusso di Tfr maturando conferito/liquidato in busta paga, nella misura dello 0,28%.

Le **modalità di applicazione** delle evidenziate misure compensative, diverse in base alla tipologia di datore di lavoro ed alle modalità di finanziamento dell'anticipo, sono le seguenti:

- per i **datori di lavoro con meno di 50 addetti** alle proprie dipendenze che non optino per lo schema di accesso al credito agevolato previsto dall'art. 1, co. 30-32, trovano integrale applicazione le misure compensative indicate;
- anche per i **datori di lavoro con un numero di addetti pari o superiore a 50** trovano applicazione le sopra evidenziate misure compensative;

- per i **datori di lavoro con meno di 50 addetti**, i quali optino per il citato schema di accesso al credito, è invece applicabile solo la seconda delle misure compensative indicate. Tali datori di lavoro, inoltre, devono versare al Fondo di garanzia per l'accesso al credito istituito presso l'Inps ai sensi dell'art. 1, co. 32, un contributo mensile pari allo 0,2% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali nella stessa percentuale della quota maturanda liquidata come parte integrativa della retribuzione.

UNA SCELTA CHE RISCHIA DI ESSERE IMPREVIDENTE

La scelta del Tfr in busta paga, sulla base delle regole fiscali, con la tassazione della quota in base alle aliquote ordinarie, sarà conveniente solo per i redditi più bassi, nei quali la tassazione ordinaria della retribuzione e quella del Tfr (alla cessazione del rapporto) coincidono. A fare l'opzione, pertanto, potrebbero essere soprattutto coloro per i quali pochi euro fanno la differenza a fine mese. Si tratta dei soggetti con redditi bassi, che hanno la prospettiva di pensioni ancora più esigue, calcolate in tutto o in gran parte con il metodo contributivo. A queste persone si sottrae la possibilità di avere, alla fine del lavoro, **un capitale risparmiato all'ordinario consumo**, sotto forma di Tfr o di una pensione complementare. Il Tfr in busta paga rischia, per gran parte delle persone, di dare pochi soldi subito e di condannare a pensioni poverissime in futuro. **Una scelta davvero poco previdente se solo ci soffermiamo a riflettere sugli imprevisti della vita.**

L'aumento del potere di acquisto, soprattutto per i lavoratori più svantaggiati dal punto di vista economico, dovrebbe passare attraverso altre vie, come gli incentivi alla produttività e la riduzione progressiva del cuneo fiscale.

Liquidazioni più basse

Chi si fa liquidare subito una parte del Tfr deve inoltre essere consapevole del fatto che, optando per questa scelta, avrà una liquidazione più bassa quando cambierà lavoro, quando andrà in pensione o in caso di licenziamento improvviso. Ogni anno, le quote del trattamento di fine rapporto sono, infatti, accantonate e rivalutate secondo un tasso pari ai tre quarti dell'inflazione, più una quota fissa dell'1,5%.

Fondi e polizze di previdenza integrativa

Un altro aspetto importante da non trascurare è che una parte di italiani (circa 3-4 milioni in tutto) ha deciso di destinare il Tfr **ai fondi e alle polizze della previdenza integrativa**, con l'obiettivo di costruirsi una pensione di scorta in vista della terza età. Anche questi lavoratori potranno farsi liquidare il Tfr in busta paga. Se in molti decideranno di non versare più la propria quota di Tfr ai fondi pensionistici, i **prodotti della previdenza complementare perderanno risorse**, con una conseguente diminuzione delle prestazioni erogate; ed è ovvio che un lavoratore che destina meno risorse ai fondi pensione, avrà una rendita integrativa più bassa durante la terza età.