

Le Circolari della Fondazione Studi

n. 7 del 03.04.2015

LA LIQUIDAZIONE DEL TRATTAMENTO DI FINE **RAPPORTO IN BUSTA PAGA**

L'articolo 1, commi da 26 a 35 della legge 23 dicembre 2014, n.190 – Legge di Stabilità 2015, ha introdotto, in via transitoria, la possibilità per i lavoratori del settore privato, con esclusione di quelli del settore agricolo e domestico, di richiedere al proprio datore di lavoro la corresponsione del trattamento di fine rapporto spettante ai sensi dell'articolo 2120 c.c. con periodicità mensile.

Dunque l'introduzione di una deroga ai principi generali previsti dalla citata fonte civilistica che sin dal 1982 regola la principale retribuzione differita spettante ai lavoratori e che, come è noto, prevede che la corresponsione del TFR sia effettuata al momento della cessazione del rapporto di lavoro, ovvero mediante anticipazioni nel corso del rapporto di lavoro se richieste dai lavoratori, nei casi previsti e con le relative modalità e limiti.

Va peraltro ricordato che già dal 2007, con la legge n.296/2006, è stata già introdotta la possibilità del lavoratore di disporre del proprio TFR maturato, ma esclusivamente allo scopo di scegliere se mantenere il regime di erogazione a fine rapporto ovvero, anche in forma silente, di destinarne il relativo importo al finanziamento della previdenza complementare.

La scelta del legislatore con la Legge di Stabilità 2015, invece, va nella direzione di consentire al lavoratore di ottenere subito ed a carattere mensile, l'importo maturato.

Va comunque evidenziato che tale novità non modifica in via definitiva la disciplina vigente ma si limita esclusivamente a sospenderne gli effetti.

Se da un lato infatti viene introdotto all'articolo 1, comma 756, della legge 27 dicembre 2006, n.296 il comma 756-bis, dall'altro la previsione consiste nell'introduzione in via sperimentale di una deroga limitata al periodo transitorio individuato marzo 2015 a giugno 2018.

Dipartimento Scientifico della
Fondazione Studi
V.le del Caravaggio, 66
00147 Roma
fondazionestudi@consulentidellavoro.it

Dunque, sperimentalità ed arco temporale limitato, sono gli elementi che caratterizzano la facoltà del lavoratore di richiedere l'erogazione in busta paga del T.F.R.

La deroga ai principi generali precedentemente individuati assume prevalenza su ogni diversa modalità di destinazione del TFR effettuata dal lavoratore in precedenza.

Tuttavia, la scelta del lavoratore riveste grande importanza in quanto determina effetti sulle scelte effettuate in precedenza, seppure nel periodo previsto, ma soprattutto perché essa è irreversibile e dunque il lavoratore non potrà decidere di revocarla una volta che l'abbia manifestata.

In buona sostanza, quest'ultimo dovrà necessariamente attendere il mese di giugno 2018 data in cui, cessato il periodo transitorio, torneranno ad applicarsi le precedenti scelte.

Pur essendo previsto che l'avvio fosse dal mese di marzo 2015, l'articolo 1, comma 26, della legge n.190/2014 prevedeva che le modalità di attuazione fossero contenute in un apposito decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

Inoltre, risultava necessario un ulteriore tassello, ovvero la firma dell'accordo quadro tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, l'Associazione Bancaria Italiana per il finanziamento dei datori di lavoro con meno di 50 addetti che non intendano provvedere con risorse proprie all'anticipazione del TFR in busta paga.

Nella gazzetta ufficiale del 19 marzo scorso è stato pubblicato il decreto 20 febbraio 2015 n.29 della Presidenza del Consiglio dei Ministri e pertanto, l'entrata in vigore dello stesso è fissata al 3 aprile 2015.

Il 20 marzo successivo è stato firmato il predetto Accordo quadro tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e l'Associazione Bancaria Italiana.

Conseguentemente, sono stati completati i passaggi necessari ed i lavoratori potranno concretamente richiedere ai datori di lavoro la Qu.I.R., ovvero Quota integrativa della retribuzione pari alla quota maturanda del TFR annuale, come il DPCM ha definito il TFR da corrispondere mensilmente in busta paga.

Va tuttavia rilevato un dubbio sulla effettiva decorrenza della disposizione. Infatti, il DPCM ha previsto espressamente che i lavoratori che intendono manifestare la scelta procedono "attraverso la

presentazione al datore di lavoro, di apposita istanza di accesso debitamente compilata e validamente sottoscritta, debbono utilizzare l'apposito modulo di richiesta allegato al provvedimento" (cfr. art. 5, comma 1 DPCM n.29/2015).

Il successivo comma 2 dispone che "a partire dal periodo di paga decorrente dal mese successivo a quello di presentazione della istanza di cui al comma 1, il datore di lavoro è tenuto ad operare la liquidazione mensile della Qu.I.R., al lavoratore dipendente".

Dal dato letterale delle norme, sembrerebbe, che il lavoratore possa utilizzare il modulo dall'entrata in vigore del DPCM e quindi dal 3 aprile 2015, mentre il datore di lavoro potrebbe procedere all'erogazione a partire dal periodo di paga decorrente dal mese successivo e quindi dal mese di maggio.

Nonostante ciò, sembra possibile sostenere al momento che, in una fase di prima applicazione, verrà consentita per ragioni di opportunità politica, l'applicazione della misura in esame anche con riferimento alle quote maturate a partire da marzo, a prescindere dalla circostanza che la richiesta sia stata presentata dopo l'entrata in vigore del D.P.C.M. (ovvero dopo il 3 aprile).

Tuttavia, essendo la questione ancora aperta sarà indispensabile attendere i chiarimenti dell'INPS, prima di poter adottare una linea operativa univoca e corretta.

Oltre all'elemento relativo agli effetti della sospensione per il periodo fino al 30 giugno 2018 della scelta, che come anticipato è irrevocabile, diversi sono gli aspetti che i lavoratori sono chiamati a valutare prima di procedere alla richiesta.

In particolare, occorre che il lavoratore tenga in debita considerazione le conseguenze sotto il profilo del fiscale.

È infatti previsto un differente trattamento fiscale qualora il TFR venga corrisposto mensilmente sulla base della scelta della Legge di Stabilità 2015 rispetto a quanto di regola avviene se invece l'erogazione viene effettuata a fine rapporto ovvero in occasione di anticipazioni.

Il trattamento fiscale del TFR mensile è quello ordinario e quindi concorre a determinare il reddito complessivo del contribuente con calcolo delle relative imposte sui redditi, ovvero irpef e relative addizionali regionali e comunali.

SITUAZIONE

La scelta del lavoratore potrà essere effettuata a condizione che egli possa vantare un'anzianità contrattuale di almeno sei mesi presso i datori di lavoro ai quali la richiesta deve essere destinata e riguarda la quota maturanda.

Ora, stante la laconicità del testo, qualche dubbio circa la sussistenza o meno del diritto a richiedere la liquidazione della Qu.I.R, potrebbe sorgere con riferimento ai lavoratori coinvolti nell'ambito di un rapporto a termine caratterizzato dal c.d. stop and go. In quest'ultima ipotesi, infatti, l'azienda potrebbe giustamente domandarsi se l'anzianità di 6 mesi per la richiesta della Qu.I.R riparta da zero, ovvero se sia necessario considerare anche il periodo precedente al c.d. stop and go. Tuttavia, al momento una lettura strettamente ancorata al solo dato letterale (il quale si rivolge esclusivamente ai rapporti "in essere da almeno sei mesi"), condurrebbe a sostenere che in forza dello stop and go il periodo utile per poter vantare il diritto alla liquidazione in busta paga del T.F.R. (ossia i 6 mesi), decorra da zero, e, pertanto, i periodi di anzianità anteriori al c.d. stop & go non siano computabili nei 6 mesi richiamati dal dato normativo.

Operativamente sarà necessario l'utilizzo di un apposito modulo che risulta allegato al decreto 20 febbraio 2015 n.29 della Presidenza del Consiglio dei Ministri pubblicato nella gazzetta ufficiale del 19 marzo scorso.

Tale provvedimento stabilisce le modalità di attuazione della disposizione in commento ed è stato adottato ai sensi dell'articolo 1, comma 26, della legge n.190/2014.

Come anticipato gli effetti decorrono dal mese successivo alla richiesta dei lavoratori.

Tuttavia, la decorrenza potrà essere differente per i lavoratori dipendenti di datori di lavoro che occupano meno di 50 lavoratori, nel caso in cui si opti per il finanziamento agevolato, il quale potrà essere richiesto alle banche ed altri intermediari finanziari che aderiranno all'apposito accordo quadro stipulato dal ministro dell'economia e delle finanze e da quello del lavoro con l'ABI il 20 febbraio 2015.

In tal caso, infatti, fermi restando gli effetti, il pagamento avverrà dal terzo mese successivo. Quindi se il lavoratore avrà fatto richiesta ad aprile, la decorrenza sarà maggio ma il datore di lavoro inserirà la Qu.I.R nel mese di agosto.

DESTINATARI

Possono presentare istanza per la liquidazione mensile della Qu.I.R. (ovvero Quota integrativa della retribuzione pari alla quota maturanda del TFR annuale) tutti i lavoratori dipendenti da datore di lavoro del settore privato, con rapporto di lavoro subordinato in essere da almeno sei mesi, per i quali trova applicazione l'istituto del TFR, con l'esclusione di quelli domestici, del settore agricolo, dei lavoratori dipendenti di datori di lavoro sottoposti a procedure concorsuali.

Sono esclusi anche i lavoratori dipendenti per i quali la legge o il CCNL (ovvero i contratti aziendali in forza di espresso rinvio da parte della contrattazione collettiva nazionale) prevedono la corresponsione periodica del TFR (quest'ultima evenienza è prevista ad esempio per i marittimi componenti gli equipaggi delle navi da pesca in regime di legge n. 413/1984; personale marittimo in continuità di rapporto di lavoro di cui alla circolare n. 162 del 1998; personale marittimo in turno particolare. Cfr. Circolare INPS n. 70/2007), oppure l'accantonamento del TFR presso soggetti terzi (come ad esempio la maggior parte delle società del Gruppo Equitalia che destinano il TFR al fondo esattoriale, ovvero i lavoratori dell'edilizia con TFR accantonato presso le Casse Edili).

La misura in esame non potrà essere esercitata neppure dai 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, i lavoratori dipendenti da datori di lavoro per i quali siano stati autorizzati interventi di integrazione salariale straordinaria anche in deroga.

L'opzione del Qu.I.R può essere esercitata, invece, anche nei casi di devoluzione del TFR a fondi di previdenza. Ora, stante l'assenza di espresse esclusioni, è possibile sostenere che anche il dipendente che ha aderito in maniera tacita al fondo di categoria, potrà vantare il diritto a percepire la Q.u.I.R.. Ciò che non è ancora chiaro è se l'azienda sia tenuta o meno ad effettuare le comunicazioni ai fondi di quei dipendenti che chiedono la QUIR; tuttavia, una soluzione a tale problema potrebbe essere rappresentata in futuro dall'adeguamento da parte dei fondi dei tracciati mensili/trimestrali con cui sono comunicate le liste di contribuzione.

Un ulteriore ipotesi di esclusione è stata individuata nel caso di eventuale disposizione del TFR a garanzia di contratti di finanziamento: in questo caso l'opzione

potrà decorrere dalla notifica del mutuante della estinzione del finanziamento garantito.

Anche se non viene operato un espresso riferimento alla "**cessione del quinto**", ovvero al "**prestito delega**"; il generale riferimento ai contratti di finanziamento porta a ritenere, in via cautelativa, che in vigore di tali contratti e nell'ambito di essi in caso di impegno del TFR come garanzia, il datore di lavoro non potrà liquidare il TFR come Q.u.I.R. almeno fino alla notifica della società di finanziamento della estinzione del debito.

Infine, si rappresenta che nei casi di ristrutturazione dei debiti ovvero di procedure di integrazione salariale avvenute successivamente all'erogazione del tfr, la stessa è interrotta dal mese successivo all'evento previsto dall'art. 3 comma 1, lettere e), f),g) ed h) del DPCM in esame.

MODALITA'

La destinazione mensile del Tfr maturando avviene mediante istanza dei lavoratori i quali dovranno tener conto che si tratta di una scelta importante in quanto è irrevocabile fino a giugno 2018, periodo in cui cesserà il regime transitorio. Va anche ricordato che l'opzione riguarda l'intera quota maturanda dal mese successivo alla presentazione dell'istanza e prevale anche sulle precedenti scelte effettuate relative alla destinazione ad un fondo di previdenza complementare.

Rimane naturalmente la valutazione circa i riflessi fiscali in quanto, come è noto, il tfr in busta paga risulta assoggettato a tassazione ordinaria.

FINANZIAMENTO

Allo scopo di finanziarsi la liquidazione occorrente per far fronte all'esigenza di anticipare il tfr ai dipendenti che ne facciano richiesta, i datori di lavoro che hanno alle proprie dipendenze meno di 50 addetti possono accedere al finanziamento assistito da garanzia rilasciata dal Fondo di Garanzia. La misura del finanziamento non può eccedere l'importo della Qu.I.R. certificato dall'INPS mensilmente. In virtù di tale adempimento, la prima rata di tfr maturando verrà erogata entro il terzo mese successivo alla richiesta effettuata dal dipendente.

Gli intermediari aderenti provvedono all'erogazione mensile dei finanziamenti nella misura indicata dalle menzionate certificazioni INPS. A tal fine, è stato inserito l'ulteriore tassello che mancava per l'avvio ovvero l'accesso al predetto finanziamento. Sono

state infatti approvate le Linee Guida per l'erogazione dei fondi necessari a consentire ai datori di lavoro con meno di 50 lavoratori di corrispondere ai lavoratori il TFR mensile. Per i datori di lavoro che accederanno a tale finanziamento, inoltre, è previsto il versamento di un contributo mensile a favore del suddetto fondo pari allo 0,2% da calcolarsi sulla retribuzione imponibile ai fini previdenziali, nella stessa percentuale della quota di TFR maturanda liquidata quale parte integrativa della retribuzione.

LA MANCATA RESTITUZIONE DEL FINANZIAMENTO: CONSEGUENZE

Il D.P.C.M. dopo aver regolato le procedure che consentono all'intermediario il recupero del credito dal Fondo di garanzia, disciplina nel dettaglio le modalità di recupero di cui potrà avvalersi l'INPS per riscuotere dal datore di lavoro i crediti connessi al finanziamento assistito da garanzia.

Si evidenzia, infatti, che il contratto di finanziamento sottoscritto con l'intermediario 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, quali ad esempio le materie prime; 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.

Si evidenzia, inoltre, che sulle somme non pagate il datore di lavoro dovrà corrispondere le sanzioni civili nella misura prevista dall'art. 116 co. 8, lettera a) della L. n. 388/2000 a partire dalla data di scadenza della restituzione (ne consegue che in caso di inadempimento anche parziale troveranno attuazione le stesse sanzioni previste per mancato o ritardato pagamento di contributi o premi). Tuttavia, viene riservata al datore di lavoro la possibilità di accedere anche a modalità di regolazione in forma rateale; inoltre, la sussistenza dei debiti in questione in forza di una espressa previsione del D.P.C.M non assume rilevanza ai fini del rilascio del DURC.

MISURE FISCALI E CONTRIBUTIVE

È espressamente prevista l'esenzione della Qu.I.R ai fini contributivi e quindi nonostante sia parte integrativa della retribuzione non si applicheranno i contributi nemmeno quelli a carico del lavoratore.

Ai fini fiscali, invece, è prevista l'applicabilità del regime di tassazione ordinaria.

Inevitabilmente ciò comporta conseguenze fiscali che possono essere migliorative o peggiorative rispetto al regime di tassazione previsto per i casi in cui il TFR venga corrisposto secondo le regole normali ovvero alla cessazione del rapporto di lavoro.

Come è noto, infatti, il trattamento fiscale del TFR non erogato mensilmente, prevede l'applicazione del regime di tassazione separata ai sensi dell'articolo 19 del D.P.R. n.917/1986 TUIR (con applicazione dell'aliquota irpef calcolata sui redditi medi dei cinque anni precedenti) con esclusione quindi dal reddito complessivo; con l'erogazione mensile tale trattamento diventa ordinario e quindi gli effetti comporteranno nella maggiorparte dei casi ad un incremento dell'imposta dovuta dai lavoratori nonché potenziali effetti anche in tutti quei casi in cui viene fatto riferimento al reddito complessivo del contribuente (es. indicatore ISEE).

Possono tuttavia esserci dei casi in cui invece la tassazione ordinaria potrebbe essere vantaggiosa.

I casi sono quelli in cui il lavoratore avesse diritto a detrazioni fiscali che eccedono l'imposta lorda e che quindi non possono essere interamente godute.

Di conseguenza, la Qu.I.R porterebbe ad una maggiore imposta lorda e di conseguenza al ripescaggio delle detrazioni di imposta che altrimenti sarebbero andate perdute.

Inoltre, aumentando l'imposta lorda, potrebbero derivarne benefici ai fini del diritto al bonus 80 euro previsto dall'art.13 comma 1-bis del TUIR.

Si pensi al caso del lavoratore con un reddito di lavoro dipendente che non raggiunge il limite per il diritto al beneficio e che invece con la Qu.I.R potrebbe raggiungere la soglia prevista.

Peraltro, grazie al disposto contenuto al comma 27 dell'articolo 1 della legge n.190/2014 è prevista invece l'irrelevanza della «Qu.I.R.» ai fini della verifica dei limiti di reddito complessivo di cui all'articolo 13 comma 1 bis del TUIR per il bonus 80 euro. In buona sostanza, un lavoratore che avesse un reddito annuo che con il TFR dovesse superare la soglia di 26 mila euro che come è noto costituisce il limite superato il quale il bonus non spetta, non subirà alcuna differenza.

CALCOLI DI RAFFRONTO SU VARI REDDITI

Si ipotizza un raffronto di tassazione, riferito ad un lavoratore dipendente residente nel Comune di Roma, che opterebbe per il TFR in busta paga ovvero con erogazione annuale.

Il sistema di tassazione, considerando la quota di TFR erogato mensilmente quale elemento aggiuntivo di reddito, porterebbe ad applicare su tali somme sia l'Irpef depurata delle detrazioni per lavoro dipendente ma risentirebbe anche delle addizionali regionali e comunali. Situazione, questa, che non accadrebbe con la liquidazione annuale laddove si applicherebbe esclusivamente l'imposta sostitutiva del 23% senza l'aggiunta degli addizionali.

AGEVOLAZIONI

Ai datori di lavoro che corrispondono la «Qu.I.R.» si applicano le agevolazioni previste all'articolo 10 del D.lgs. n.252/2005.

Si ricorda che tra le misure compensative previste dal D.Lgs. n. 225/2005, rientra l'esonero contributivo verso il Fondo di Garanzia presso l'INPS di cui all'art. 2 della legge 297 del 1982. La logica sottesa all'estensione di tale esonero va rinvenuta nel fatto che, erogata la Q.u.I.R., diventa inutile la garanzia del Fondo (avente ad oggetto l'erogazione da parte del Fondo di tutto il TFR maturato dal lavoratore in caso di insolvenza del datore e relativo inadempimento di quest'ultimo) e conseguentemente diventa inutile il relativo finanziamento.

Le ulteriori misure compensative sono rappresentate da una deduzione dal reddito d'impresa di un importo pari a:

- 6% del tfr corrisposto in busta paga ai lavoratori per coloro che occupano fino a 49 addetti;*
- 4% per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori superiore.*

Nonché da una riduzione contributiva connessa al gettito di tfr conferito in misura pari allo 0,28%.

Va tuttavia ricordato gli ultimi due benefici indicati non spettano ai datori di lavoro che occupano fino a 49 addetti, in caso di accesso al finanziamento agevolato, che potrà essere richiesto alle banche ed altri intermediari finanziari che aderiranno all'apposito accordo quadro stipulato dal ministro dell'economia e delle finanze e da quello del lavoro con l'ABI.

D'altro canto, la ratio del riconoscimento di quest'ultime due agevolazioni anche ai datori di lavoro che occupano fino a 49 addetti, qualora non

accedano al finanziamento assistito, va senz'altro ricercata nella volontà del legislatore di "compensare" (in qualche modo) il pregiudizio relativo alla riduzione della capacità di autofinanziamento per effetto dell'erogazione della Q.u.I.R.

Per ciò che concerne, invece, l'accordo con l'ABI (in tema di finanziamento assistito) che è stato firmato il 20 febbraio 2015, si evidenzia che lo stesso stabilisce che i datori di lavoro che intendano accedere al finanziamento dovranno produrre due certificazioni da richiedere in via telematica all'INPS.

La prima viene rilasciata entro 30 giorni ed è necessaria per dimostrare la soglia dimensionale, ovvero per dar contezza che il datore di lavoro ha meno di 50 lavoratori, e che quindi può accedere al beneficio.

L'altra invece contiene l'importo della «Qu.I.R.» mensile maturata che potrà essere finanziata.

A tal fine è previsto che l'INPS ogni mese, entro 60 giorni decorrenti dal primo giorno del mese successivo a quello di competenza, rende disponibile al datore di lavoro e all'intermediario aderente che ha concesso il finanziamento, la certificazione della misura della Qu.I.R. da finanziare come risultante dalle denunce contributive del datore di lavoro. In assenza di denunce contributive il finanziamento è sospeso.

Le banche comunicheranno al datore di lavoro l'importo complessivo della disponibilità creditizia che verrà messa a disposizione mensilmente dal mese di giugno 2018 (primo mese di erogazione per i datori di lavoro che accedono al finanziamento) al mese di ottobre 2018.

L'accordo prevede altresì che le imprese forniscano una visura rilasciata dalla camera di commercio. Tuttavia, alla banca non compete alcuna verifica di merito circa la documentazione consegnata.

L'utilizzo del credito per finalità estranee all'erogazione della «Qu.I.R.» determina in ogni caso l'interruzione e l'immediato obbligo di rimborso. Infine, si ricorda che la restituzione del credito dovrà avvenire in un'unica soluzione entro il 30 ottobre 2018.

Il D.P.C.M. stabilisce, inoltre, che qualora il rapporto con il lavoratore che ha richiesto la liquidazione della Qu.I.R. venga risolto durante la vigenza del finanziamento, "il datore di lavoro sarà tenuto a rimborsare il finanziamento già fruito con scadenza di pagamento entro la fine del mese successivo a quello di risoluzione del rapporto medesimo, relativamente all'importo oggetto della liquidazione mensile della

Q.U.I.R. del lavoratore interessato, comprensivo degli oneri a servizio del prestito".

Vengono poi individuate le cause che determinano l'interruzione immediata del finanziamento assistito da garanzia, e queste ultime coincidono con le situazioni che non consentono fin dall'origine l'esercizio del diritto (ad esempio le procedure concorsuali).

Giuseppe Buscema

Enzo Summa