



IL TFR IN BUSTA PAGA: COME FUNZIONA - QUANTO CONVIENE (*ma conviene?*)

Dal 3 aprile 2015 entra in vigore il Decreto che consente ai lavoratori dipendenti del settore privato di richiedere al datore di lavoro di percepire direttamente in busta paga il TFR (comunemente chiamato "liquidazione") via via maturato nel periodo dal 1° marzo 2015 al 30 giugno 2018.

*Sintetizziamo di seguito gli aspetti principali del provvedimento, che presenta numerosi **limiti** a partire dal rischio diffuso di una **umentata imposizione fiscale a danno delle lavoratrici e dei lavoratori**.*



LA SOMMA

La somma è definita "Quota maturanda del Trattamento di fine rapporto come parte Integrativa della Retribuzione" (**Qu.I.R.**) e corrisponde al 6,91% della retribuzione lorda (limitatamente alle voci su cui si calcola il Trattamento di fine rapporto): semplificando molto, corrisponde a un po' meno di una mensilità all'anno.

I LAVORATORI INTERESSATI

Potranno richiederne la liquidazione i lavoratori dipendenti del settore privato che (al momento della richiesta) abbiano un rapporto di lavoro in essere da **almeno 6 mesi presso il medesimo datore di lavoro**. La richiesta potrà essere presentata anche dai **lavoratori** che hanno destinato il **TFR alla previdenza complementare** (cioè ai fondi pensione).

Sono previste alcune **esclusioni**, tra cui le principali sono le seguenti¹:

- lavoratori domestici;
- lavoratori del settore agricolo;
- lavoratori alle dipendenze di aziende sottoposte a procedure concorsuali, o dichiarate in crisi in base all'articolo 4 della legge n. 297 del 1982, o in cui è stata attivata la cassa integrazione straordinaria;
- lavoratori che abbiano costituito il proprio TFR a garanzia di contratti di finanziamento.

LA TASSAZIONE: PIÙ TASSE PER MOLTI

Se si sceglierà l'erogazione in busta paga, sull'importo graverà la **tassazione ordinaria** (con aliquote fino al 43%); se la somma venisse liquidata alla fine del rapporto di lavoro, sarebbe invece assoggettata a tassazione separata, mediamente molto inferiore.

La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro ha effettuato alcune simulazioni da cui risulta che gli unici a non esserne penalizzati sarebbero lavoratrici e lavoratori con redditi annui fino a € 15.000: tutti coloro che hanno redditi superiori pagherebbero più tasse.

Alcuni esempi:

- Reddito annuo lordo da € 20.000 a € 28.650: maggiori tasse per € 50,00 all'anno
- Reddito annuo lordo € 33.000: maggiori tasse per € 300,74 all'anno
- Reddito annuo lordo da € 35.000 a € 55.000: maggiori tasse per € 306,67 all'anno

Nel caso dei dipendenti che hanno destinato il **TFR alla previdenza complementare**, la **penalizzazione** sarebbe anche **superiore** e riguarderebbe una platea più ampia perché la tassazione sui fondi pensione è ancora più bassa².

¹ Sono inoltre esclusi i lavoratori dipendenti per i quali la legge o la contrattazione collettiva prevedono "la corresponsione periodica del TFR ovvero l'accantonamento del TFR medesimo presso soggetti terzi".

ALTRI EFFETTI NEGATIVI

Ulteriori penalizzazioni deriverebbero (per tutti) dal fatto che all'aumentare del reddito **si ridurrebbe l'ammontare delle detrazioni** (per lavoro dipendente e per familiari a carico: sono "sconti" di imposte che diminuiscono via via che il reddito cresce) e l'importo dell'**assegno per il nucleo familiare**.

Aumenterebbero le addizionali regionale e comunale.

Inoltre **salirebbero i costi dei servizi** legati al reddito (quelli per i quali occorre presentare l'ISEE: rette per asili nido e scuola dell'infanzia, mense scolastiche, tasse universitarie, ecc.).

Perdita della rivalutazione del TFR o dei rendimenti relativi alla previdenza complementare

Infine occorre considerare che il TFR accantonato viene rivalutato³ in base a un coefficiente tempo per tempo comunicato dall'INPS (rapportato all'aumento dei prezzi, aumentato della percentuale fissa dell'1,5%). Tale meccanismo di calcolo garantisce un (sia pure contenuto) incremento del suo valore anche nei periodi di bassa inflazione, incremento che va evidentemente perduto nel caso si scelga l'erogazione in busta paga.

Analogamente il TFR versato ai fondi pensione produce dei rendimenti dei quali non si beneficerebbe per la quota liquidata in busta paga.

E IL BONUS 80 EURO?

Nessuna penalizzazione si determinerebbe invece rispetto al cosiddetto bonus 80 euro. Chi lo percepisce continuerebbe a vederselo riconosciuto per il **medesimo importo**, perché non si terrà conto dell'eventuale TFR in busta paga nel considerare il reddito e quindi il diritto al bonus.

PERIODICITÀ E TEMPI DI EROGAZIONE

L'erogazione sarà mensile.

La prima erogazione avverrà:

<ul style="list-style-type: none">dal mese successivo a quello della richiesta	<ul style="list-style-type: none">nelle aziende con più di 50 addettinelle aziende con meno di 50 addetti che erogino il TFR senza ricorrere ad un finanziamento da parte delle banche
<ul style="list-style-type: none">dal 3° mese successivo a quello di efficacia della richiesta	<ul style="list-style-type: none">nelle aziende con meno di 50 addetti che ricorrano ad un finanziamento da parte delle banche per erogare il TFR

COME RICHIEDERLO

Per la richiesta il lavoratore dovrà inviare al proprio datore di lavoro il **modello Qu.I.R.** pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 65 del 19 marzo 2015 (in allegato). Il datore di lavoro è tenuto a rilasciare al lavoratore una copia del modulo controfirmata (o altra documentazione che attesti l'avvenuta ricezione della domanda).

UNA SCELTA IRREVOCABILE

La scelta di erogazione in busta paga, una volta presentata al datore di lavoro, sarà **irrevocabile fino al 30 giugno 2018**. Quindi occorrerà valutare attentamente i pro e i (tanti) contro in relazione alla propria posizione individuale perché fino a quella data non sarà possibile "tornare indietro".

Alessandria, 2 Aprile 2015

² Va comunque precisato che i lavoratori che aderiscono alla previdenza complementare i quali optassero per l'erogazione del TFR in busta paga, anche nel periodo in cui vige tale opzione manterrebbero l'adesione al fondo pensione e continuerebbero a versarvi l'eventuale contribuzione a proprio carico (così come continuerebbe ad essere versata quella a carico del datore di lavoro, secondo le regole precedenti).

³ Art. 2120 c.c. - comma 4: Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.